

# Tendances 2024 du recrutement Tech





“Conditions macroéconomiques instables, évolution rapide des technologies et des dynamiques de travail... Il est indéniable que les profils IT sont aujourd’hui confrontés à de nombreux bouleversements.

De leur côté, les recruteurs s’efforcent de faire plus avec moins de ressources. Ils se forment à l’utilisation de nouveaux outils et méthodes pour améliorer le processus de recrutement, tout en étant souvent confrontés à des coupes budgétaires et à la réduction des effectifs RH.

Candidats comme recruteurs se trouvent en outre confrontés à la révolution de l’IA et à l’impact de ces technologies sur leur travail. Il est donc essentiel que les entreprises soient en mesure d’identifier pour chaque poste technique l’ensemble des compétences exigées, et d’évaluer lesdites compétences.

Ce rapport aborde tout un ensemble d’enjeux clés.

Et notamment : quels sont les attentes et besoins des développeurs vis-à-vis de leur travail, comment ont évolué les processus de recrutement IT et quelles vont être les grandes priorités et difficultés du secteur en matière de recrutement.”

**Amanda Richardson, CoderPad CEO**

# Chiffres clés

**78%**

des développeurs et 81 % des recruteurs estiment que les soft skills sont au moins aussi importantes que les compétences techniques.

**36%**

des développeurs affirment qu'ils ne souhaitent pas prendre de responsabilités managériales.

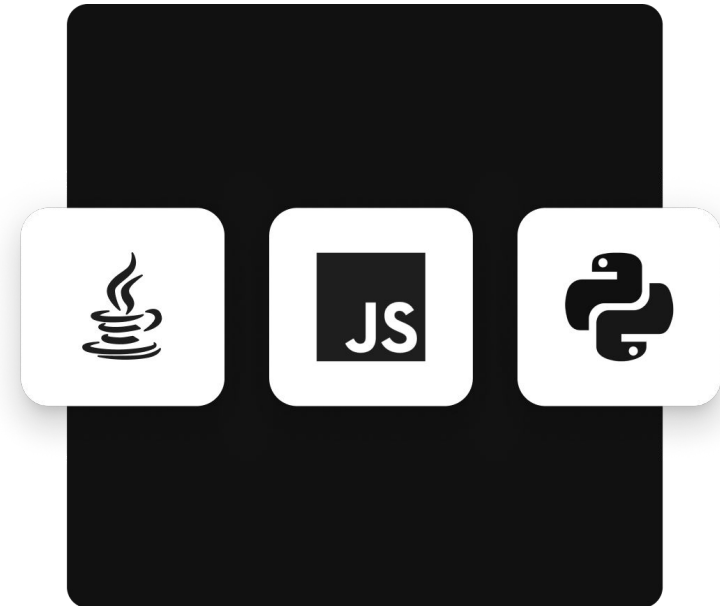
**70%**

des développeurs affirment qu'ils ne souhaitent pas prendre de responsabilités managériales.

# À propos de CoderPad

**CoderPad** et **CodinGame** ont uni leurs forces en 2021 pour devenir LA solution de recrutement de référence pour les profils IT, avec l'objectif affiché de valoriser les compétences des candidats plutôt que leurs diplômes. Notre mission : promouvoir un processus de recrutement réaliste, fiable et rapide, tant pour les candidats que pour les recruteurs et managers.

Avec **CoderPad Screen**, évaluez les compétences en programmation des candidats grâce à des tests techniques gamifiés et concrets, configurables en moins d'une minute. Avec **CoderPad Interview**, menez des entretiens techniques collaboratifs dans un environnement en ligne performant, qui permet aux candidats de saisir, d'exécuter et de déboguer leur code.



## 01. Quelles sont les attentes des développeurs ?

---

- a. En recherche d'emploi
- b. Au travail
- c. Dans leur carrière

## 02. Quelles ont été les évolutions du marché du recrutement IT en 2023 ?

---

- a. Sécurité de l'emploi & fidélisation des salariés
- b. Évolutions des processus de recrutement techniques en 2023

## 03. À quoi ressemblera le recrutement tech en 2024 ?

---

- a. Objectifs et priorités du recrutement IT en 2024
- b. Principaux défis de 2024
- c. Budgets de recrutement en 2024

## 04. Données démographiques

---

# 01. Quelles sont les attentes des développeurs ?

a. En recherche d'emploi

b. Au travail

c. Dans leur carrière

**En bref.** Dans l'ensemble, les développeurs aiment leur métier. Mais ils aspirent également à préserver l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, et à recevoir un salaire attractif.

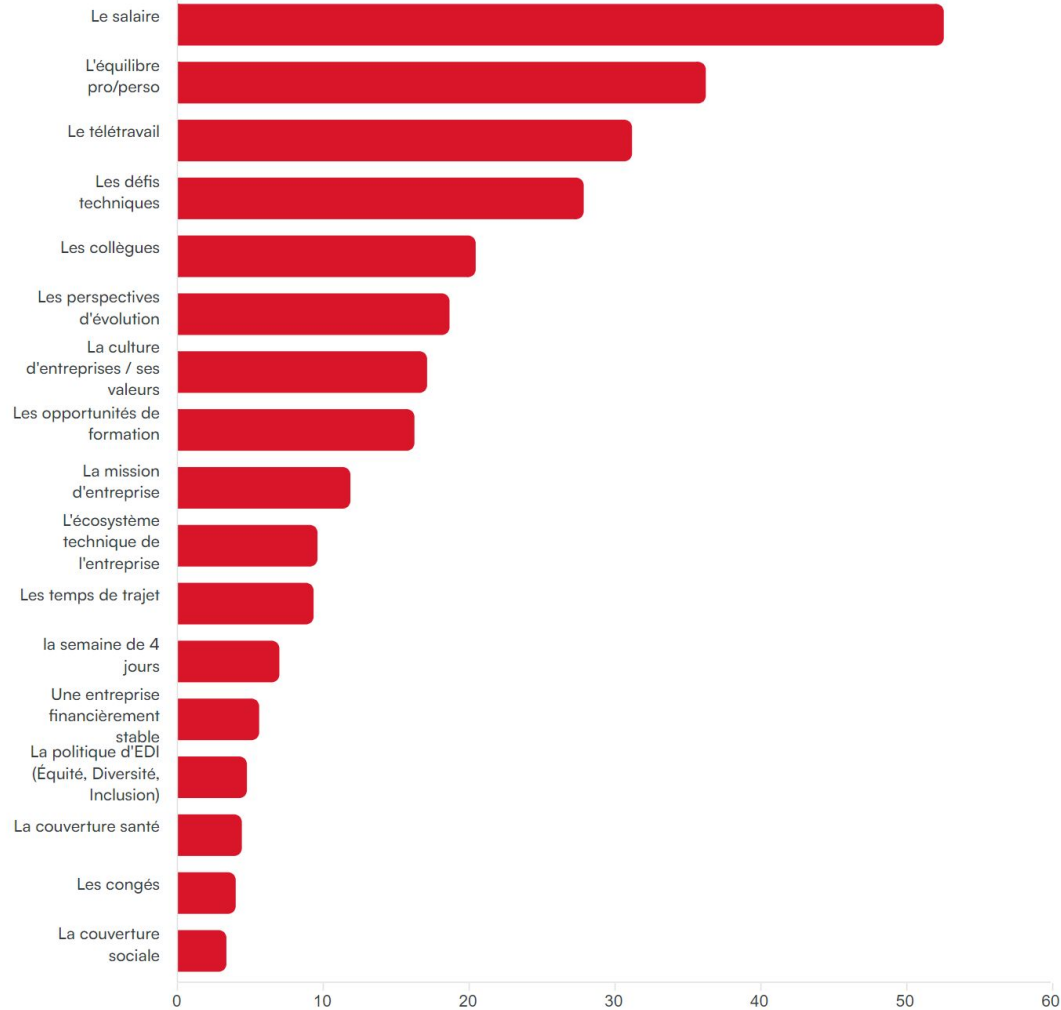
Les développeurs recherchent en priorité la stabilité, le fait d'avoir une vision claire de leur mission et la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences. Pour autant, ils n'aspirent pas tous à devenir manager.

La majorité des développeurs utilisent déjà l'IA pour gagner en productivité et sont clairement favorables à une utilisation accrue de l'IA dans leur quotidien professionnel.

a. En recherche d'emploi

Qu'est-ce qui compte le plus pour vous quand vous découvrez une offre d'emploi ?

Les participants avaient la possibilité de sélectionner plusieurs réponses.



### Hot take

## Top 3 des critères qui comptent le plus : salaire, équilibre pro-perso et télétravail

Developers say that **salary**, **work-life balance**, and **remote working options** are their most important considerations, in that order. These priorities remain unchanged, compared to last year.

So yes, **remote possibilities are still just as important to tech talent**—if not more. 31% of developers say it's a prime concern, up from 28% last year. So maybe reconsider that return-to-office (RTO) policy you've been working on?

Among HR, there's been a lot of talk of the **4-day week** this year. As far as tech talent is concerned, this workplace benefit has yet to move from the "nice-to-have" category to the "must-have" category. Only 7% of developers say it is one of their top 3 considerations.



**b. Au travail**

## Dans l'ensemble, les développeurs aiment leur métier.

Mais cela ne veut pas dire que tout est pour le mieux dans le meilleur des mondes.

**Sur une échelle de 0 à 10, à quel point aimez-vous  
votre emploi actuel ?**

0 : je déteste mon emploi, 10 : j'adore mon emploi



# Les développeurs aiment avoir une vision claire de leur mission et apprécieraient moins de changement de direction

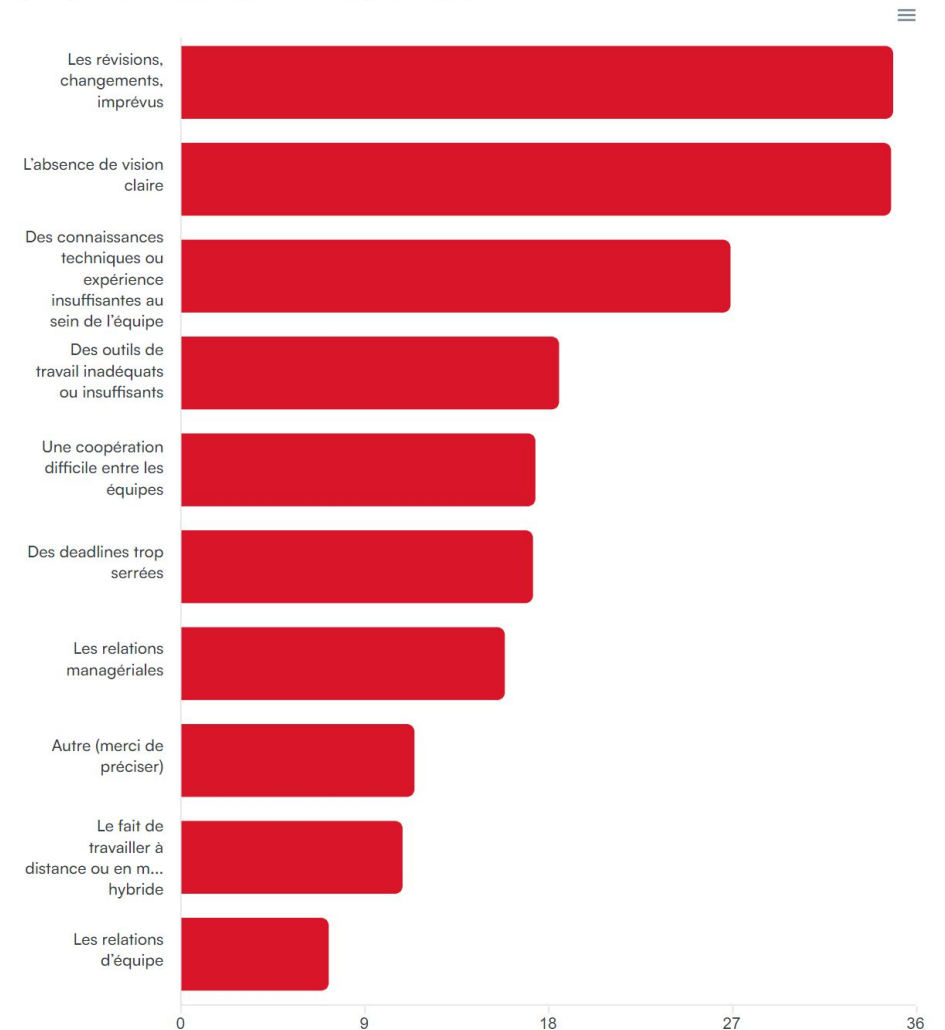
Les 3 difficultés majeures rencontrées par les développeurs n'ont pas changé depuis 2020.

- **Les changement de direction qui bouleversent leur roadmap et organisation** restent leur principale source d'insatisfaction, bien que ce critère soit légèrement moins cité que l'année dernière : 35 % des participants affirment qu'il s'agit d'une difficulté majeure, contre 42 % en 2023.
- **L'absence de vision claire** est citée en deuxième position des difficultés les plus récurrentes dans le métier.
- **Le manque de compétences techniques** nécessaires à la bonne implémentation des projets au sein de l'équipe est la troisième difficulté la plus citée.

**Des deadlines trop serrées** ont reculé dans le classement au profit des **difficultés de coopération** et des **outils de travail inadéquats ou insuffisants**. Par ailleurs, en dépit du fait que près d'un tiers des développeurs considèrent le télétravail comme un critère décisif, 10,9 % d'entre eux affirment que c'est l'un des points qui leur pose le plus de difficultés dans leur travail.

Quels sont les principales difficultés que vous rencontrez au travail ?

Les participants avaient la possibilité de sélectionner plusieurs réponses.



# La formation continue est un plus.

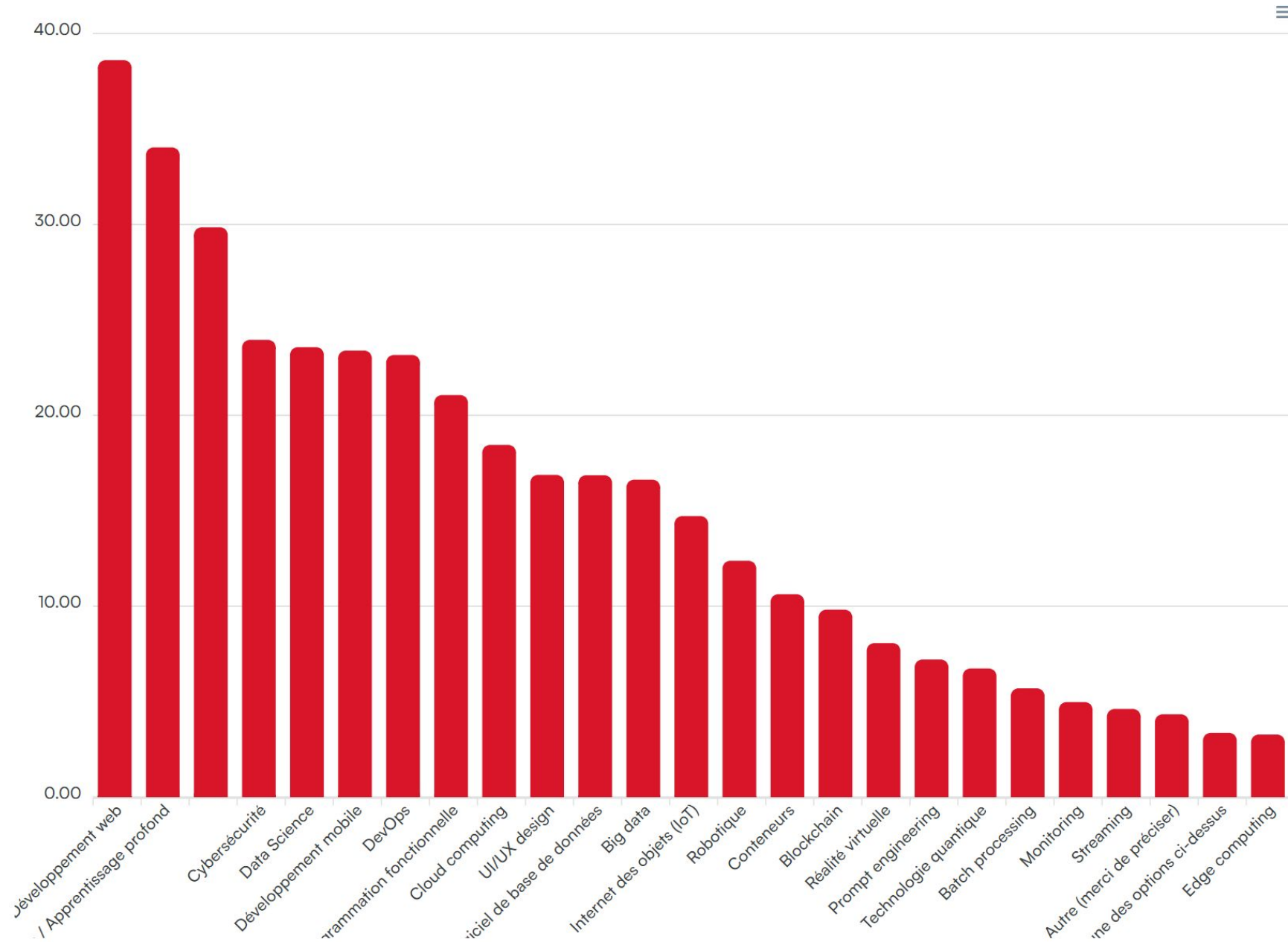
Les développeurs apprécient de se voir proposer des formations techniques pour monter régulièrement en compétences.

**16 % des participants affirment que "la formation continue" est un critère décisif** lorsqu'ils consultent une offre d'emploi.

Les trois compétences que les développeurs aimeraient le plus apprendre en 2024 sont **le développement web, le machine learning, et le développement de jeux vidéo.**

## Quelle(s) compétence(s) technique(s) souhaiteriez-vous acquérir en 2024 ?

Les participants avaient la possibilité de sélectionner plusieurs réponses.

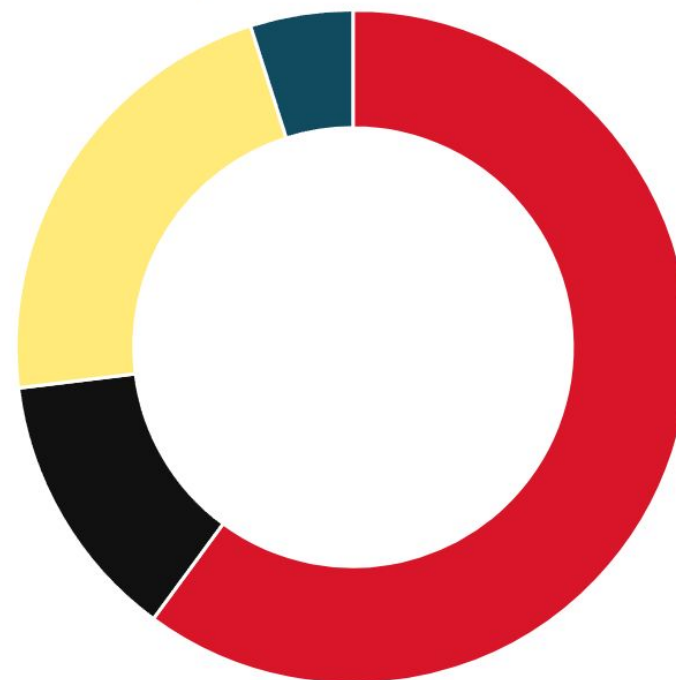


## Focus IA

# Les développeurs veulent utiliser plus d'IA, mais des doutes subsistent.

Environ **67%** des professionnels interrogés précisent qu'ils utilisent déjà l'IA dans leur quotidien professionnel. Et il semblerait que ce chiffre soit appelé à augmenter.

Aimeriez-vous utiliser davantage l'IA dans le cadre de votre travail ?



● Oui ● Non ● Je ne sais pas ● Je ne suis pas concerné(e)

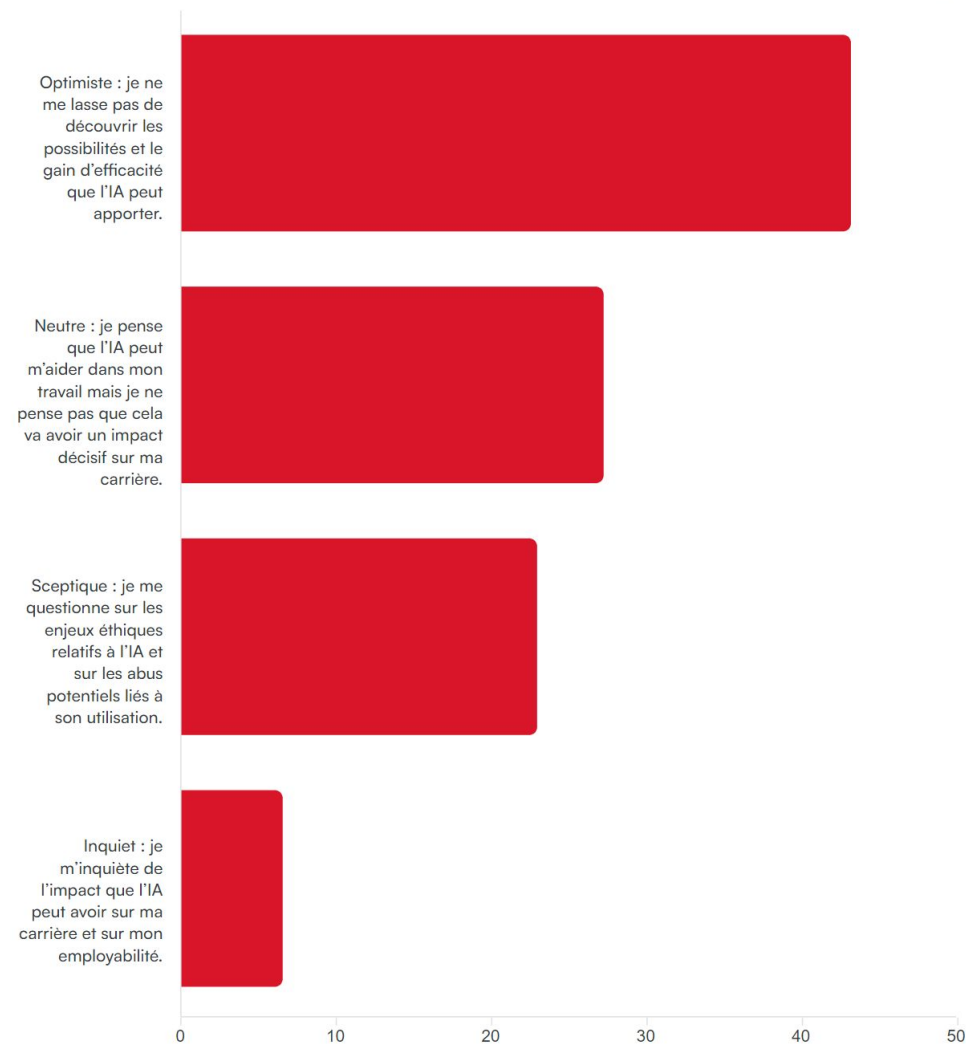
**Focus IA**

En effet, **43% des développeurs se disent optimistes** quant aux améliorations que l'IA peut leur apporter au quotidien (voir ci-dessous), et 60% d'entre eux déclarent vouloir l'utiliser de manière plus intensive.

Toutefois, des doutes subsistent au sujet de ces technologies. **23% des développeurs se disent sceptiques**, et 6% d'entre eux confirment s'inquiéter des conséquences qu'elles pourraient avoir sur leur carrière et leur employabilité.

22% des participants ont par ailleurs indiqué qu'ils ne savaient pas si une utilisation accrue de l'IA était une bonne ou une mauvaise chose.

Laquelle de ces propositions caractérise le mieux votre perception actuelle de l'IA générative ?



Focus IA

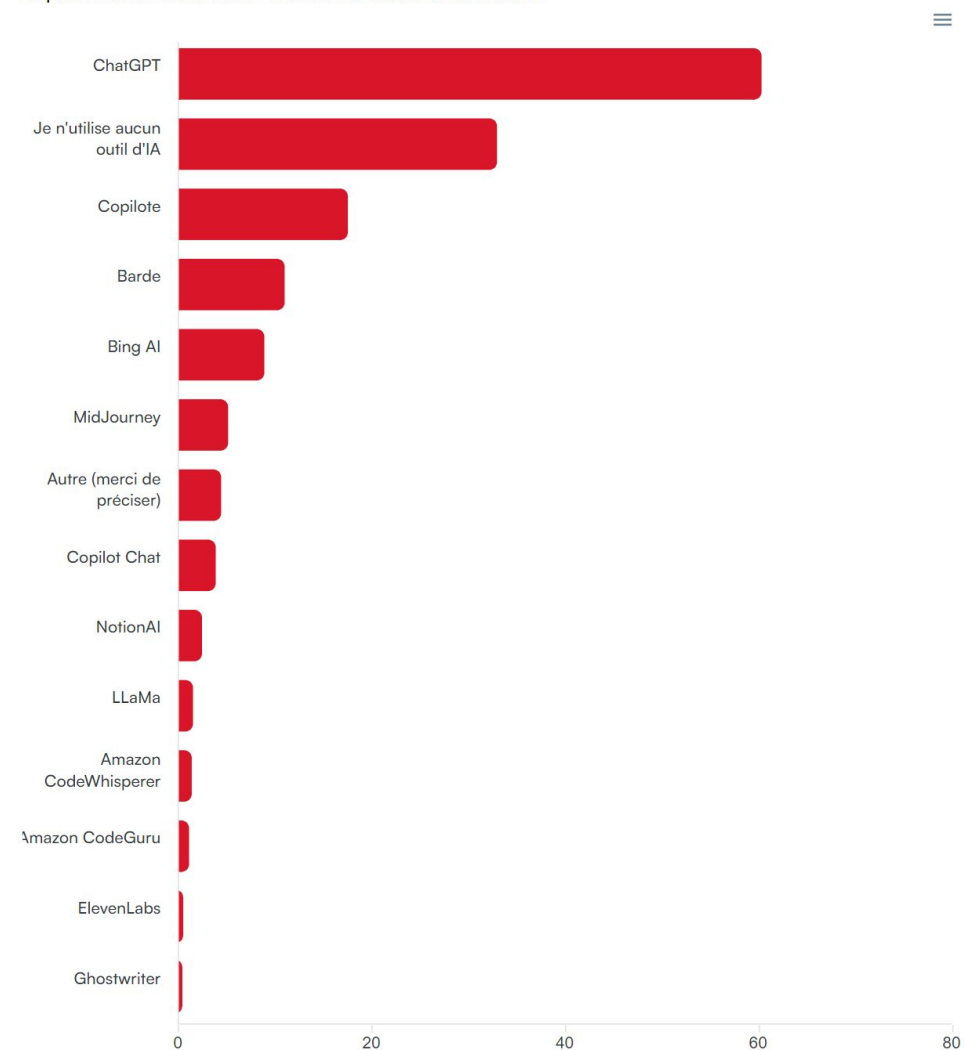
# ChatGPT est l'outil d'IA le plus utilisé.

C'est confirmé : la plupart des professionnels qui utilisent l'IA dans leur travail utilisent ChatGPT.

Copilot arrive à la seconde place et d'autres outils ont été mentionnés en commentaire, tels que Tabnine, Codeium et Phind.

33% des développeurs interrogés déclarent qu'ils n'utilisent aucune IA dans le cadre de leur travail. Une analyse plus approfondie de ces résultats vous est présentée ci-dessous.

Lequel de ces outils d'IA utilisez-vous dans le cadre de votre travail ?





## Focus IA

# Les développeurs utilisent l'IA pour gagner du temps.

De nombreux développeurs estiment que l'IA les aide à gagner du temps et à gagner en productivité.

En effet, près de **70% des développeurs sont convaincus que l'IA peut les aider dans leur travail.**

Comment ? ils citent les actions suivantes :

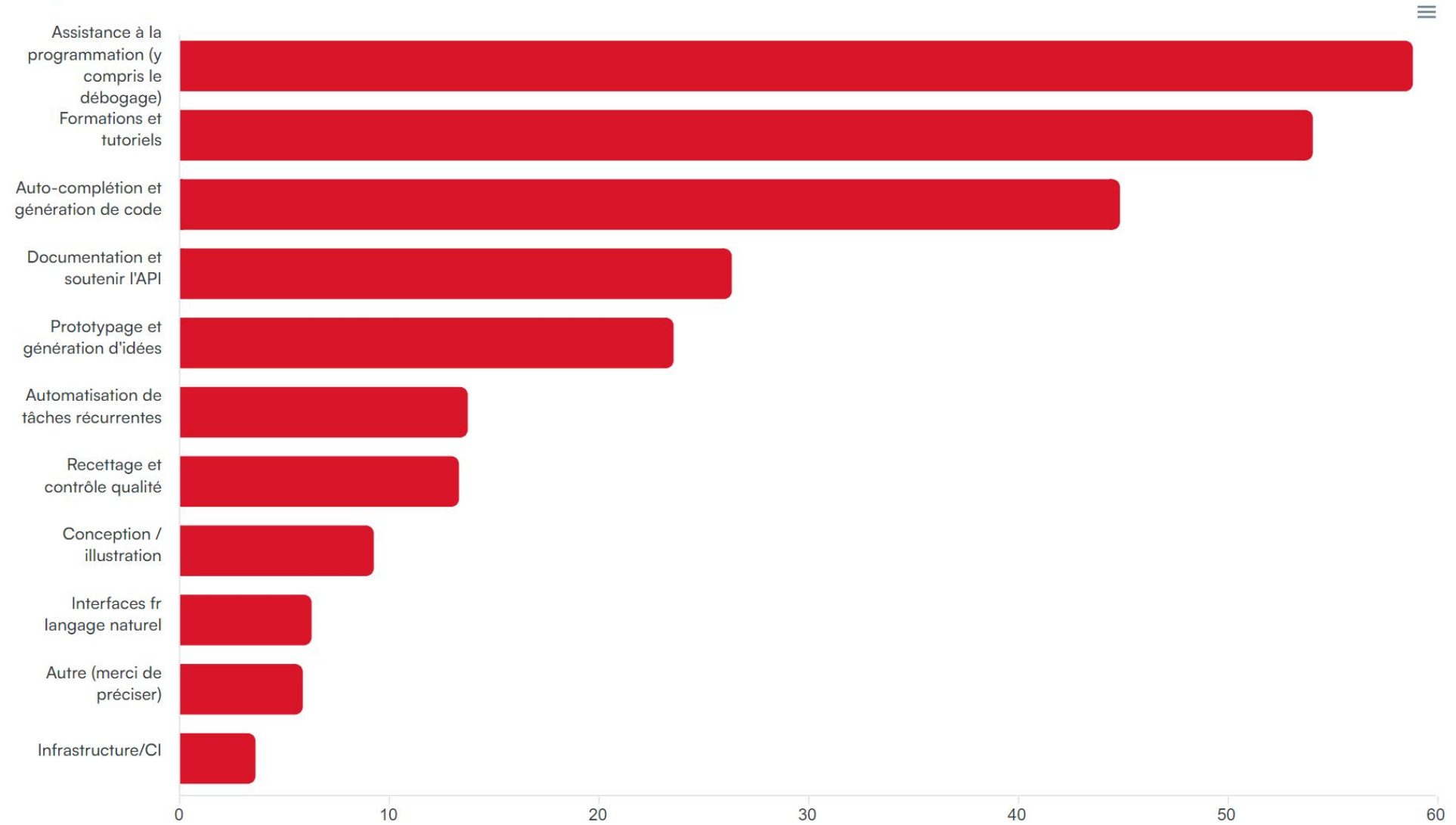
- Assistance à la programmation
- Formations et tutoriels
- Auto-complétion et génération de code
- Documentation et support API

Pensez-vous que les outils d'intelligence artificielle peuvent vous aider à réduire votre charge de travail ?



● Oui ● Non ● Je ne sais pas

### Pour quels usages utilisez-vous l'IA ?

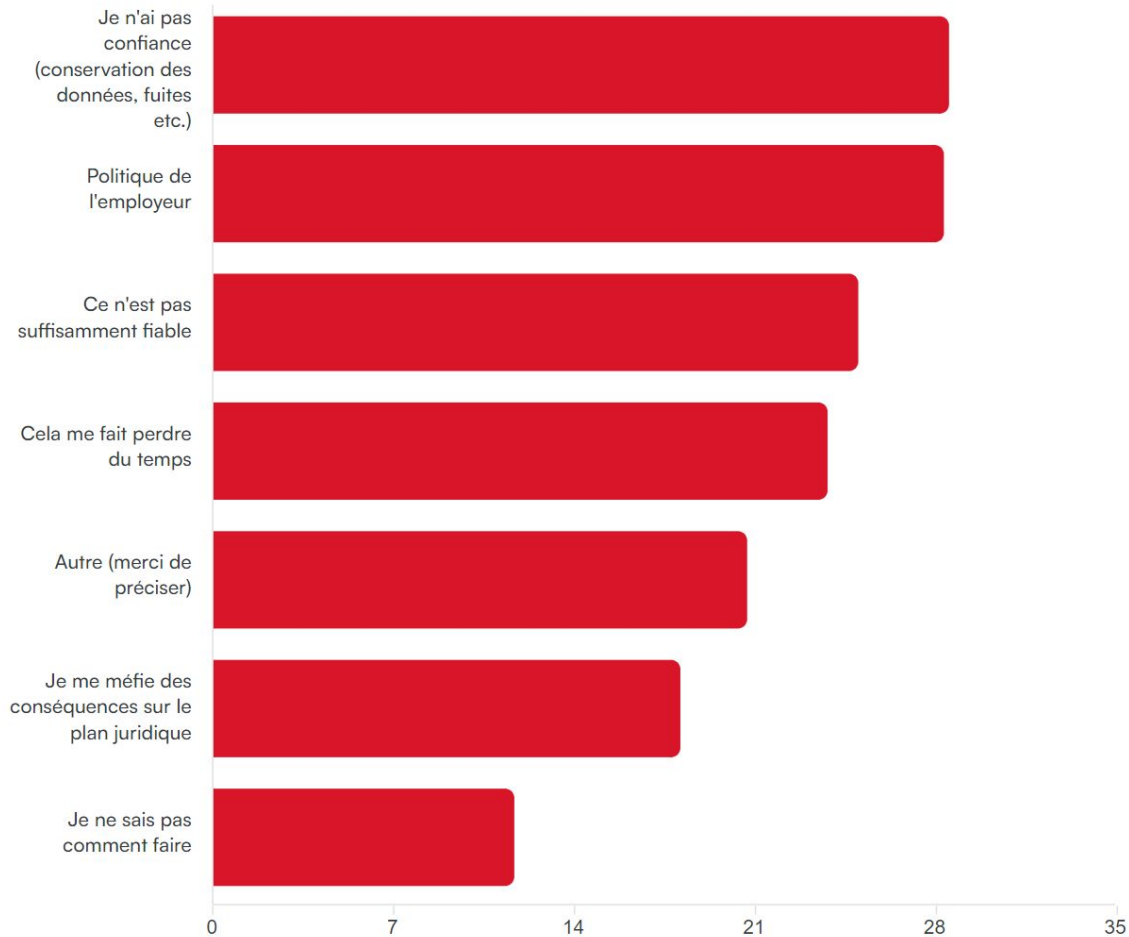




J'utilise l'IA pour générer du code qui représenterait une perte de temps si je devais le saisir manuellement, par exemple pour récupérer les paramètres de certaines URL ou pour créer des outils de script en Python.

**Participant anonyme**

Pourquoi n'utilisez-vous pas l'IA dans le cadre de votre travail ?



### Focus IA

## Qu'en est-il de ceux qui n'utilisent pas l'IA ?

Nous avons également interrogé les 33% de développeurs qui ne se servent pas de l'IA dans leur travail pour comprendre leurs raisons.

29% d'entre eux ont répondu qu'ils **n'ont pas confiance dans ces technologies**, et 28% ont déclaré que **leur employeur s'oppose à l'utilisation de l'IA**.

Un quart des développeurs estiment que l'IA n'est pas fiable ou qu'elle est inefficace.

Les participants ont en outre déclaré que dans certains cas, et selon les tâches à effectuer, l'utilisation d'un outil d'IA n'est tout simplement pas pertinente.

D'autres ont exprimé leurs réticences à "confier" leur travail à une IA, allant parfois jusqu'à estimer que cela reviendrait à être "paresseux", "peu éthique" ou préjudiciable à leurs compétences.

c. Dans leur carrière

Aviez-vous initialement débuté votre parcours professionnel dans un autre secteur ?



● Oui ● Non

## Devenir développeur : des parcours très variés

Tous les développeurs n'ont pas le même parcours professionnel et n'ont pas fait les mêmes études. Certains d'entre eux affichent même des parcours complètement atypiques !

En effet, **un tiers des développeurs interrogés ont déclaré avoir débuté leur parcours professionnel dans une toute autre branche**, avant de se tourner vers le développement web.

Maintenant qu'ils se sont engagés dans la "voie du code", quelle direction souhaitent-ils prendre ?

## Tous les développeurs n'aspirent pas à obtenir un poste de manager.

**36% des personnes interrogées ont affirmé ne pas vouloir endosser de responsabilités managériales.**

Certains programmeurs savent s'illustrer individuellement, quand d'autres brillent par leurs compétences managériales et de mentoring, ou leurs qualités en tant que lead développeur ou architecte.

Votre poste comporte-t-il déjà une dimension managériale ou souhaitez-vous endosser de telles responsabilités à un moment donné de votre carrière ?



● Oui ● Non ● Je ne suis pas concerné(e)

## Point clé

# Les développeurs ont besoin qu'on leur communique leurs perspectives d'évolution.

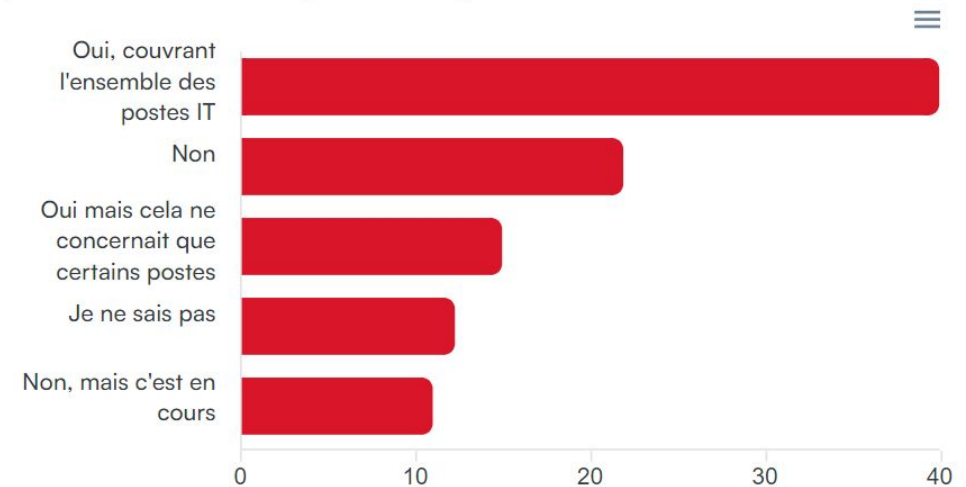
Nous avons demandé aux recruteurs et aux managers amenés à recruter des développeurs s'ils disposaient de plans de carrière clairement définis.

**Moins de la moitié ont répondu par l'affirmative, et ont déclaré que leur entreprise n'avait développé aucun cadre de référence pour décrire les perspectives d'évolution des profils techniques, tous postes confondus.**

15% d'entre eux ont indiqué que des plans de carrière existaient pour certains postes uniquement.

Quand on sait que le "manque de perspectives d'évolution" est la première cause de démission chez les développeurs, on ne peut que conseiller aux entreprises de s'améliorer sur ce point.

Votre entreprise vous a-t-elle communiqué un document détaillant clairement les possibilités d'évolution des postes techniques ?





## Proposer aussi des perspectives d'évolution sans responsabilités managériales

Il est encourageant de constater que parmi les entreprises qui ont mis en place un plan de carrière clairement défini, 66% d'entre elles ont pensé à des avancements n'impliquant pas systématiquement d'endosser des responsabilités managériales.

Est-ce que ce plan de carrière propose également des perspectives d'évolution sans responsabilités managériales ?



● Oui ● Je ne sais pas ● Non

## Point clé

# Dans l'ensemble, les développeurs semblent satisfaits de leurs managers.

Environ  $\frac{3}{4}$  des développeurs sont satisfaits de leur relation avec leur(s) manager(s). Excellente chose !

En revanche, ceux qui ne sont pas satisfaits sont plutôt disposés à ne pas subir longtemps cette contrainte. 13 % des développeurs concernés déclarent qu'ils sont "à la recherche d'un nouveau poste dans lequel ils seront plus en phase avec le style de management de l'organisation".

C'est pourquoi il est essentiel de collecter régulièrement du feedback auprès des équipes Tech au sujet de leurs attentes vis-à-vis de leurs managers.

Etes-vous satisfait(e) de votre manager actuel ?



● Oui ● Je n'ai pas de manager ● Non

## 02. Quelles ont été les évolutions du marché du recrutement IT en 2023 ?

a. Sécurité de l'emploi & fidélisation des salariés

b. Évolutions des processus de recrutement techniques en 2023

**En bref.** Les développeurs sont davantage préoccupés par la sécurité de l'emploi et moins confiants dans leur capacité à changer facilement d'entreprise. Malgré cela, près de la moitié d'entre eux envisagent de quitter leur emploi actuel (leurs principales motivations résidant dans de meilleures perspectives d'évolution et une hausse de salaire).

Les développeurs apprécient les tests et les entretiens techniques live, de même que les projets asynchrones qui reviennent sur le devant de la scène.

On constate par ailleurs que les recruteurs comme les développeurs utilisent l'IA dans le cadre de leur travail, mais que ces technologies ne sont pas encore largement intégrées au processus de recrutement pour ces profils techniques.

# a. Sécurité de l'emploi & fidélisation des salariés

# Les développeurs ont-ils peur de perdre leur emploi ?

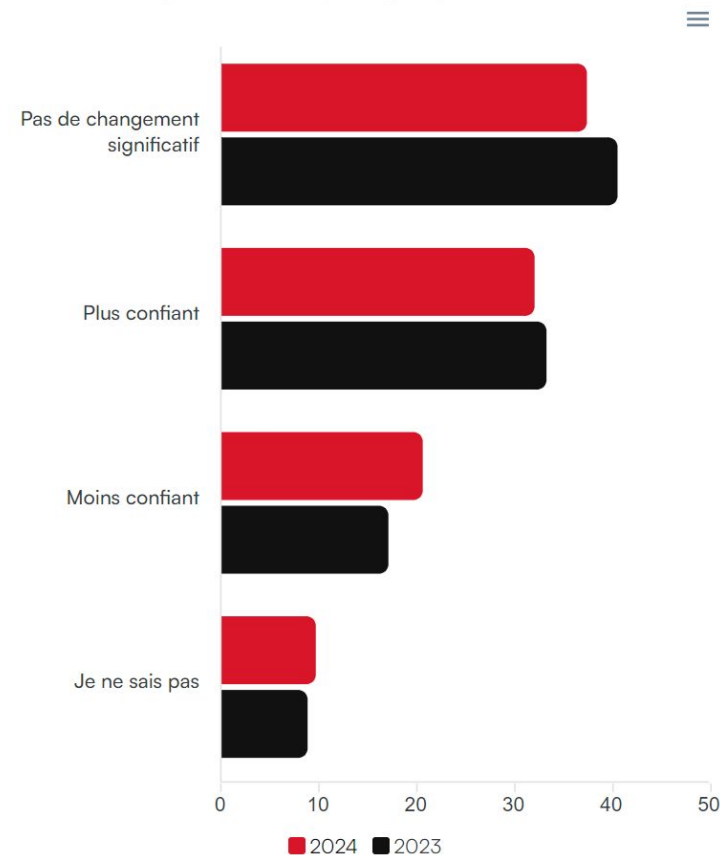
Il semblerait que **les développeurs soient de plus en plus préoccupés par la sécurité de l'emploi**. 21% des participants ont ainsi déclaré qu'ils se sentaient moins confiants par rapport à l'an dernier à la même période.

L'année passée, 17% seulement avaient exprimé qu'ils se sentaient moins sereins que l'année précédente.

Malgré cela, 37% des développeurs interrogés ont déclaré n'avoir constaté aucun changement au cours des 12 derniers mois, et 32% d'entre eux affirment se sentir encore plus confiants qu'auparavant.

Vous sentez-vous plus ou moins confiant dans votre poste par rapport à l'an dernier ?

*L'insécurité de l'emploi se caractérise par "la perception d'une menace liée à la peur de perdre son emploi."*



# La confiance des développeurs a-t-elle été ébranlée ?

Outre le fait qu'une partie des développeurs interrogés se sent moins en sécurité dans leur emploi, certains ont également moins confiance dans leur capacité à changer d'entreprise ou de fonction.

En 2021, nous avons demandé aux développeurs de notre communauté à quel point ils trouvaient facile de changer de poste (sur une échelle de 0 à 10, 10 étant "extrêmement facile"). Nous avons obtenu une moyenne de 7, aujourd'hui descendue à 5.

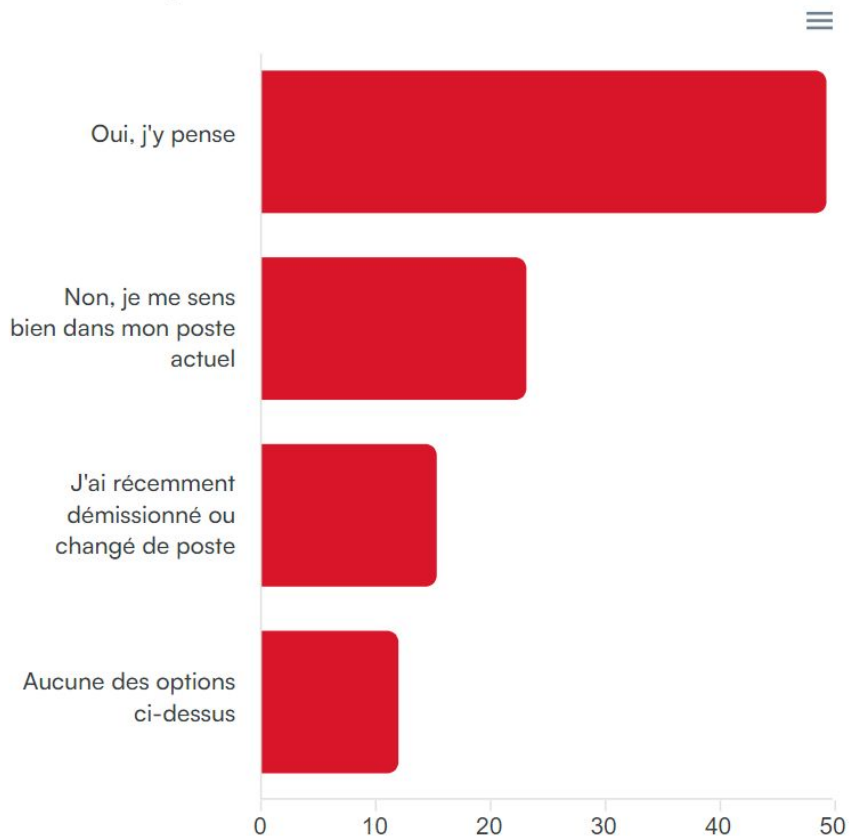
Il semblerait que le gel des embauches, les licenciements plus fréquents de profils Tech et l'incertitude économique qui frappe actuellement le marché des talents ait passablement ébranlé la communauté des développeurs.

**Sur une échelle de 0 à 10, dans quelle mesure pensez-vous qu'il est facile pour un développeur de changer d'emploi ?**

0 : Je pense qu'il est difficile pour un développeur de changer d'emploi. 10 : Rien de plus facile ! Je pourrais trouver un nouvel emploi dès demain si je le voulais.



Envisagez-vous de quitter votre poste actuel ou de vous mettre à l'écoute du marché au cours des 12 prochains mois ?



## Malgré tout, de nombreux développeurs songent à changer de situation.

En dépit du fait que certains développeurs se sentent un peu moins confiants dans leur travail, **près de la moitié des professionnels interrogés envisagent de quitter leur poste dans les 12 prochains mois.**

Ce chiffre est légèrement en baisse par rapport à l'an dernier : 52% des participants étaient alors dans l'anticipation de leur prochain changement de poste.

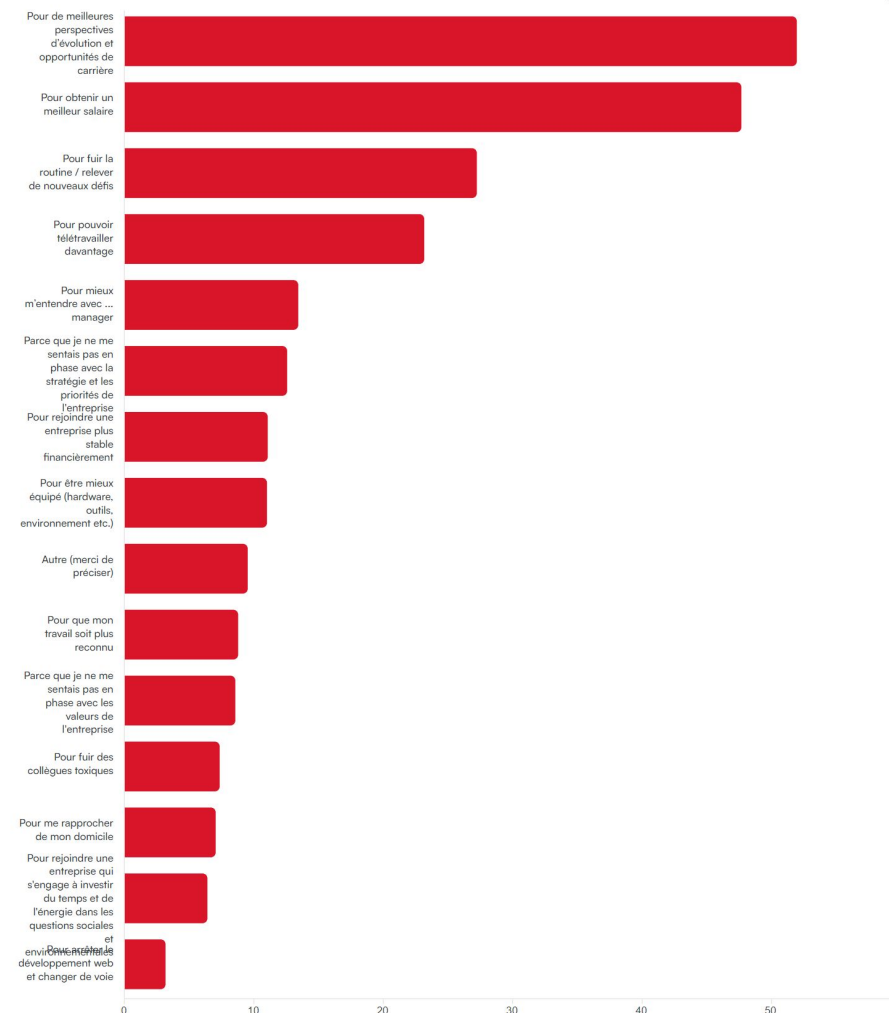
Qu'en est-il des développeurs qui n'ont coché aucune des options proposées (12%) ? Nous supposons qu'ils ne sont probablement pas très épanouis dans leur poste, mais qu'ils ne voient pas non plus comme une nécessité de démissionner. C'est peut-être dans cet entre-deux que nous retrouvons les développeurs dont la confiance en soi a été quelque peu ébranlée ces derniers temps !

# Quelles sont les raisons qui poussent les développeurs à démissionner ?

Ceux qui envisagent de changer d'entreprise sont généralement en quête de **meilleures perspectives d'évolution et d'un meilleur salaire**.

Pourquoi ? Sélectionnez les raisons qui vous poussent à vouloir chercher un autre emploi.

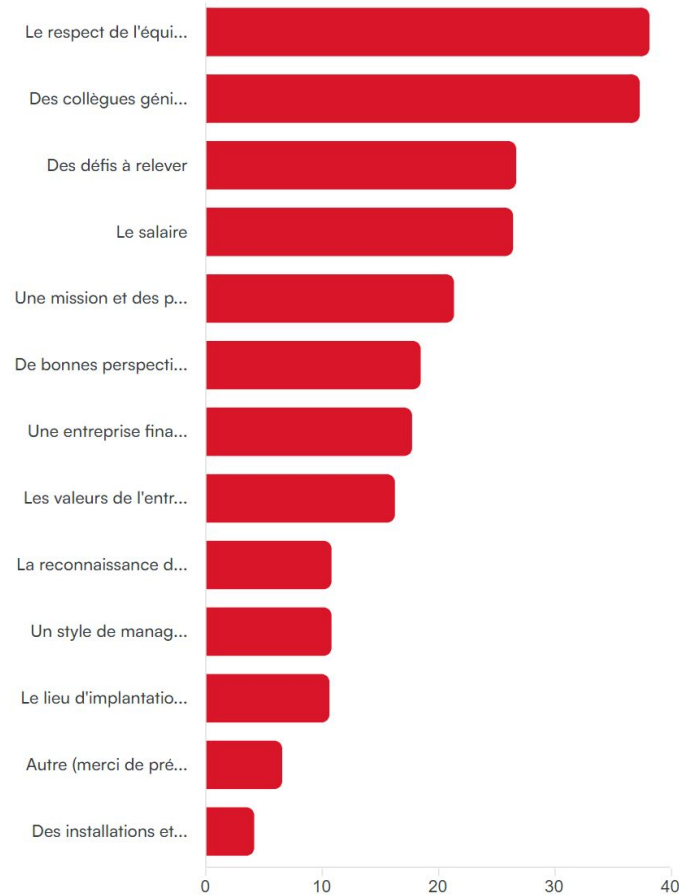
Les participants avaient la possibilité de sélectionner plusieurs réponses.





### Qu'est-ce qui vous fait rester ?

Les participants avaient la possibilité de sélectionner plusieurs réponses.



### Point clé

## Le salaire est souvent leur motivation première, mais ils restent pour les collègues et pour travailler sur des sujets qui les passionnent.

Certes, le salaire est un critère clé lors de la recherche d'un nouvel emploi. Mais pour ce qui est de la fidélisation des talents IT, le salaire ne figure même pas dans le top 3 de leurs priorités.

**Un bon équilibre pro-perso (38%), des collègues géniaux (37%), et des défis à relever** sont les principaux critères qui poussent les développeurs à rester dans leur poste.

Morale de l'histoire : même si vous avez la possibilité de proposer des salaires attractifs, il vous faudra tout de même investir du temps et de l'énergie pour construire un environnement de travail bienveillant, collectif et propice à l'émulation.

# 1 entreprise sur 4 propose la semaine de quatre jours

Plus d'un quart des recruteurs indiquent que leur entreprise fonctionne sur le modèle de la semaine de quatre jours, et 11% indiquent qu'ils envisagent cette possibilité.

Bien que les développeurs considèrent cette option comme un plus, cela montre que les entreprises ont encore la possibilité d'innover et de gagner en flexibilité sur les horaires et les conditions de travail.

Il y a des millions de façons de montrer aux développeurs que vous vous intéressez à leur bien-être. Identifiez ce qui compte vraiment pour vos équipes techniques et vos candidats.

Votre entreprise propose-t-elle la semaine de 4 jours ?

*Définition : la totalité des heures travaillées sont condensées sur quatre jours, sans baisse de salaire.*



● Non ● Oui ● Non, mais nous y pensons

## b. Évolutions des processus de recrutement techniques en 2023

Focus IA

A retenir

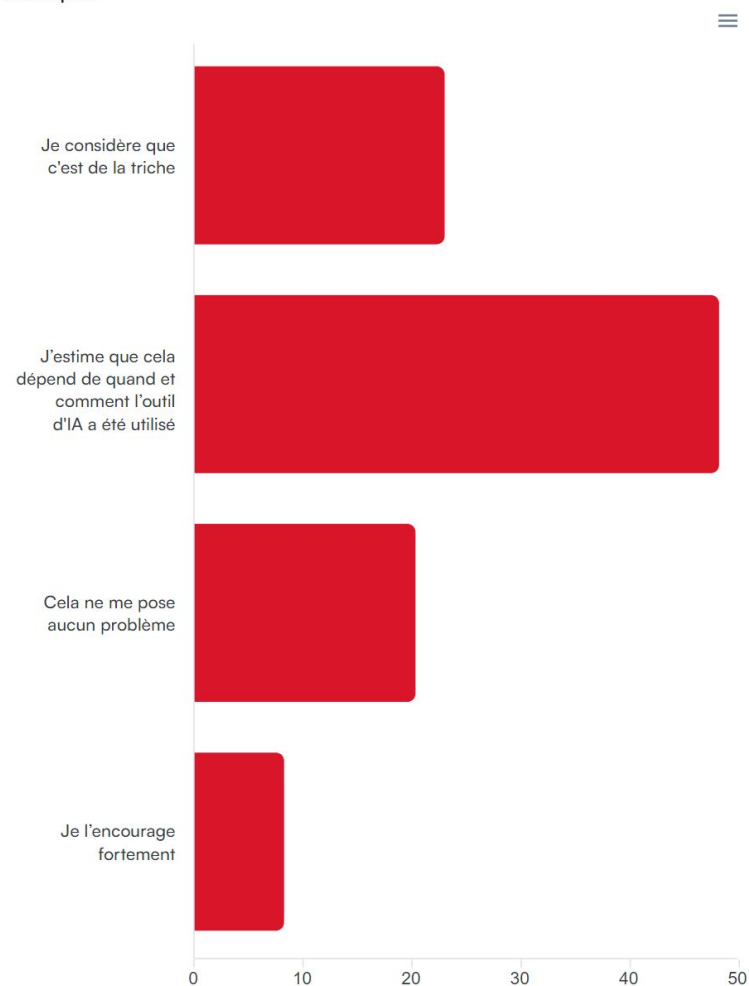
## La plupart des recruteurs sont partagés sur la question de savoir comment, quand et s'ils veulent voir les candidats utiliser l'IA.

Même si **67 % des développeurs utilisent déjà l'IA au quotidien**, le sujet de l'utilisation de l'IA dans le cadre d'un processus de recrutement reste polémique.

Près d'un quart (23%) des recruteurs et des managers considèrent que le fait d'utiliser l'IA revient à tricher. Seulement 8% d'entre eux encouragent l'utilisation d'outils IA, et près de la moitié (48%) estiment que cela dépend de l'usage qui en est fait.

Il nous a paru surprenant que si peu d'entreprises fassent la promotion de l'utilisation de l'IA, dans la mesure où ces technologies sont en passe de devenir incontournables dans le processus de recrutement. Mais qu'en pensent les développeurs ?

Quel est votre avis sur l'utilisation de l'IA par le candidat au cours d'un test ou d'un entretien technique ?



Focus IA

# Les développeurs utilisent-ils l'IA au cours du processus de recrutement ?

Seulement **19%** des développeurs assument ouvertement d'utiliser l'IA au cours du processus de recrutement.

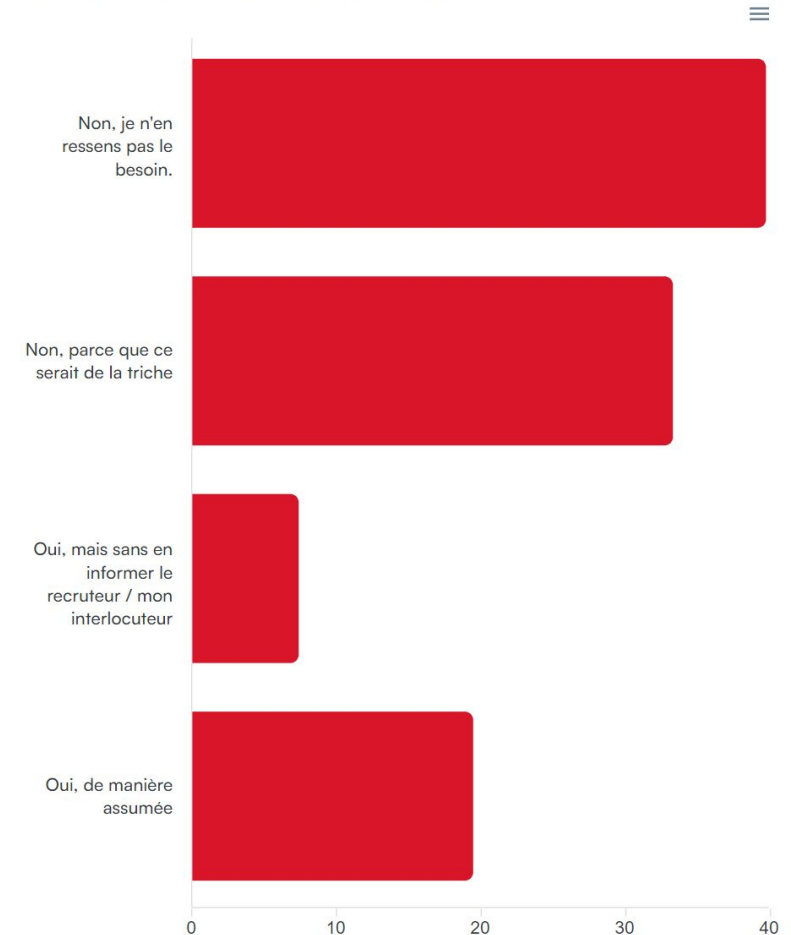
Étonnamment, **un tiers des développeurs considèrent que l'utilisation de l'IA lors d'un entretien ou d'un test technique est une forme de tricherie.**

Selon eux, est-ce de la triche parce qu'ils savent (ou pensent savoir) que les entreprises elles-mêmes considèrent que c'est de la triche ? Ou parce qu'ils ont beaucoup d'attentes vis-à-vis de l'IA et de ses capacités ?

Est-ce qu'une généralisation de l'utilisation de l'IA dans le processus de recrutement est susceptible de faire évoluer les mentalités ? Le temps nous le dira.

Avez-vous déjà utilisé ou comptez-vous utiliser l'IA pour vous aider à passer un test technique dans le cadre d'un processus de recrutement ?

*Par exemple, à l'occasion d'un entretien ou d'un test technique.*



Aimeriez-vous pouvoir utiliser librement des outils IA dans le processus de recrutement ?



● Oui ● Non ● Je ne sais pas

Focus IA

A retenir

## Sentiments mitigés sur l'avenir de l'IA dans le recrutement IT.

Les développeurs sont décidément partagés sur la question de savoir si oui ou non, l'IA doit être intégrée au processus de recrutement.

Notre position ? Nous l'avons déjà dit et nous continuerons à le dire : **le processus de recrutement des profils Tech se doit de rester proche de la réalité du métier**- et cela vaut aussi pour les outils.

Comment évaluer les compétences d'un développeur si vous ne lui proposez pas un environnement d'entretien fidèle à celui dans lequel il code au quotidien ?

# Combien de temps consacrez-vous au recrutement d'un développeur ?

Les recruteurs et les managers qui recrutent des profils IT déclarent consacrer en **moyenne cinq semaines au recrutement d'un profil technique.**

Comment votre entreprise se situe-t-elle par rapport à cette moyenne ?

En moyenne, combien de semaines s'écoulent-elles entre la première prise de contact avec les candidats et la finalisation du recrutement ?



**A retenir**

# Les entretiens techniques en live ont le vent en poupe (mais ne négligez pas les projets asynchrones !)

Les recruteurs et les développeurs s'accordent à dire que les entretiens techniques réalisés en live sont extrêmement efficaces pour évaluer les compétences d'un candidat. Tests techniques avec exercices de code et questions pratiques sont également très populaires.

Mais le saviez-vous ? **Les développeurs aiment aussi les projets asynchrones !**

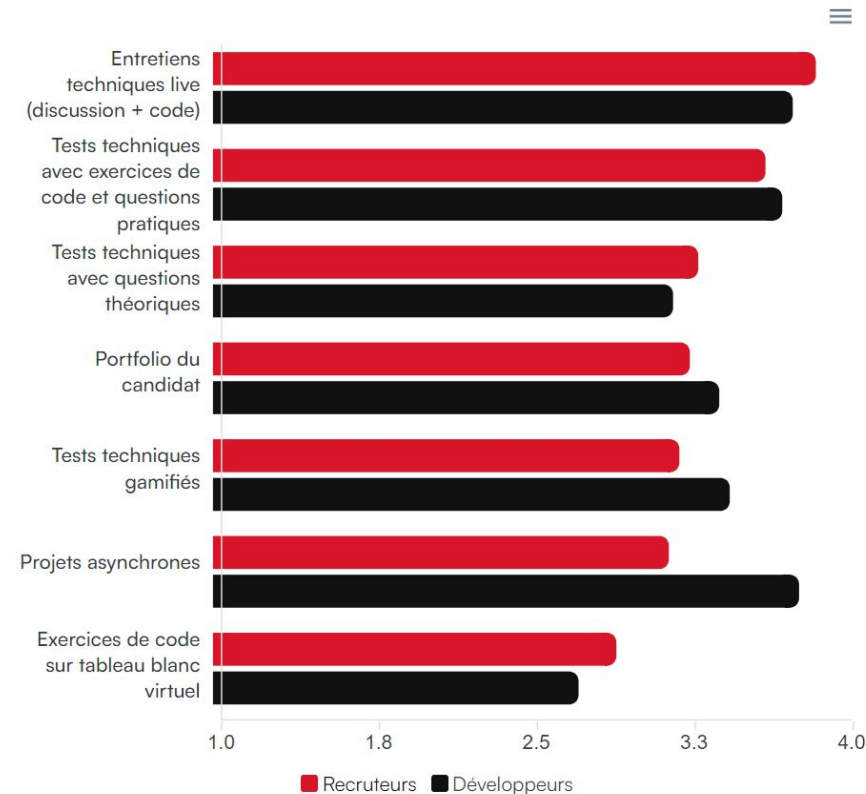
Ce type de projet a parfois mauvaise réputation : très chronophages, peu pertinents, propices à la triche... Et pourtant, c'est la modalité d'évaluation préférée des développeurs cette année, qui lui accordent la note de 3,75/5.

Pourquoi une telle popularité ? Sans doute parce qu'ils en apprécient la flexibilité, que c'est moins stressant pour eux et que les briefs contiennent plus de contexte.

Alors ? Partants pour proposer à votre tour des projets asynchrones pertinents ?

Selon vous, quelles modalités d'évaluation vous offrent le meilleur aperçu des compétences techniques de chaque candidat ?

Les participants ont donné une note allant de 1 à 5 pour chaque modalité. 1 : Cette modalité ne me permet pas d'évaluer correctement les compétences des candidats. 5 : C'est la meilleure méthode pour évaluer des compétences techniques.





Utilisez-vous ChatGPT ou d'autres outils IA pour vous aider dans le recrutement de profils techniques ?

*Par exemple pour vous aider à préparer les questions d'entretien, prendre des notes, comparer les candidats, rédiger des emails, faire des recherches par secteur etc.*



● Oui ● Non

Focus IA

A retenir

## Les recruteurs commencent également à utiliser l'IA.

Les développeurs ne sont pas les seuls à utiliser l'IA dans leur travail. Plus d'un tiers des recruteurs et des managers déclarent s'appuyer sur des outils d'Intelligence Artificielle pour recruter des profils IT.

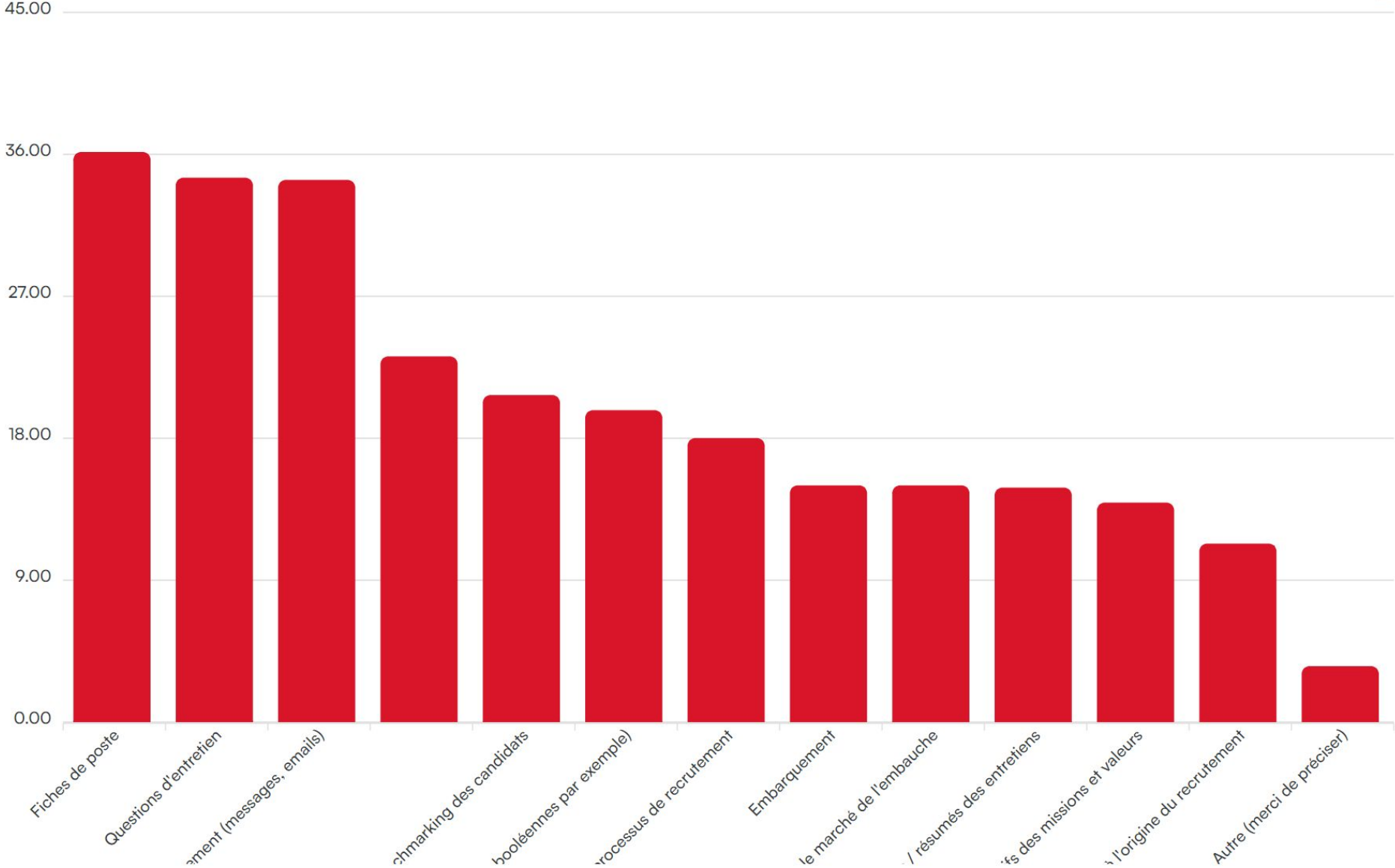
Parmi les usages les plus fréquents, on retrouve :

- Rédaction de fiches de poste
- Préparation des questions d'entretien
- Echanges avec les candidats tout au long du processus de recrutement

En résumé : **67% des développeurs et 38% des recruteurs utilisent déjà l'IA dans leur quotidien professionnel.** Pourtant, nous ne faisons qu'entrevoir à ce stade la façon dont l'IA influence l'embauche des profils techniques, sachant que seulement 8% des entreprises encouragent l'utilisation de l'IA dans le processus de recrutement.

Et vous ? Faudra-t-il que vous révisiez votre position vis-à-vis de l'IA afin de rester pertinent dans votre démarche de recrutement ?

Merci de préciser pour quels usages vous avez recours à l'IA



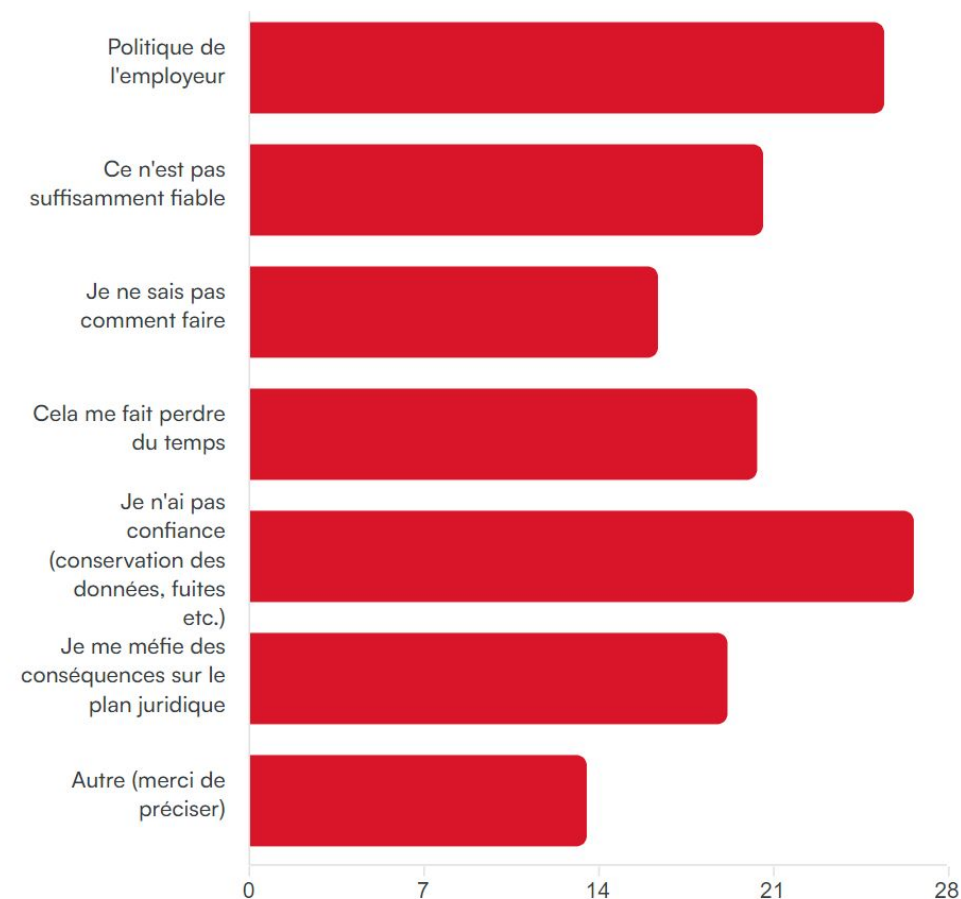
## AI insights

# Recruteurs et IA : je t'aime moi non plus ?

Même si les éditeurs de logiciels RH ont réellement intégré l'IA à leurs outils cette année, certains recruteurs (à l'instar de certains développeurs) restent méfiants à l'égard de ces technologies.

La **méfiance et politique de l'employeur** ont été les deux critères les plus cités lorsque nous avons interrogé les recruteurs qui déclarent ne jamais utiliser l'IA.

Pouvez-vous préciser pourquoi vous n'utilisez pas d'outil d'IA :



# 03. À quoi ressemblera le recrutement tech en 2024 ?

a. Objectifs et priorités du recrutement IT en 2024

b. Principaux défis de 2024

c. Budgets de recrutement en 2024

**En bref.** Les entreprises comptent investir dans le recrutement de profils Tech en 2024, et les objectifs de recrutement semblent être légèrement plus ambitieux que l'année passée. Pour atteindre ces objectifs, plus de la moitié des entreprises qui recrutent souhaitent ouvrir le sourcing des candidats aux talents internationaux.

Le recrutement basé sur l'évaluation des compétences a également le vent en poupe, sachant que 80% des entreprises interrogées sont disposées à recruter des développeurs sans diplôme officiel.

Dès lors, la difficulté réside dans la capacité à constituer un vivier de talents plus vaste et avec plus de diversité, tout en rationalisant les coûts. Les recruteurs anticipent par ailleurs que le recrutement d'experts IA et l'évaluation des softs skills seront les deux enjeux qui poseront le plus de difficultés en 2024.

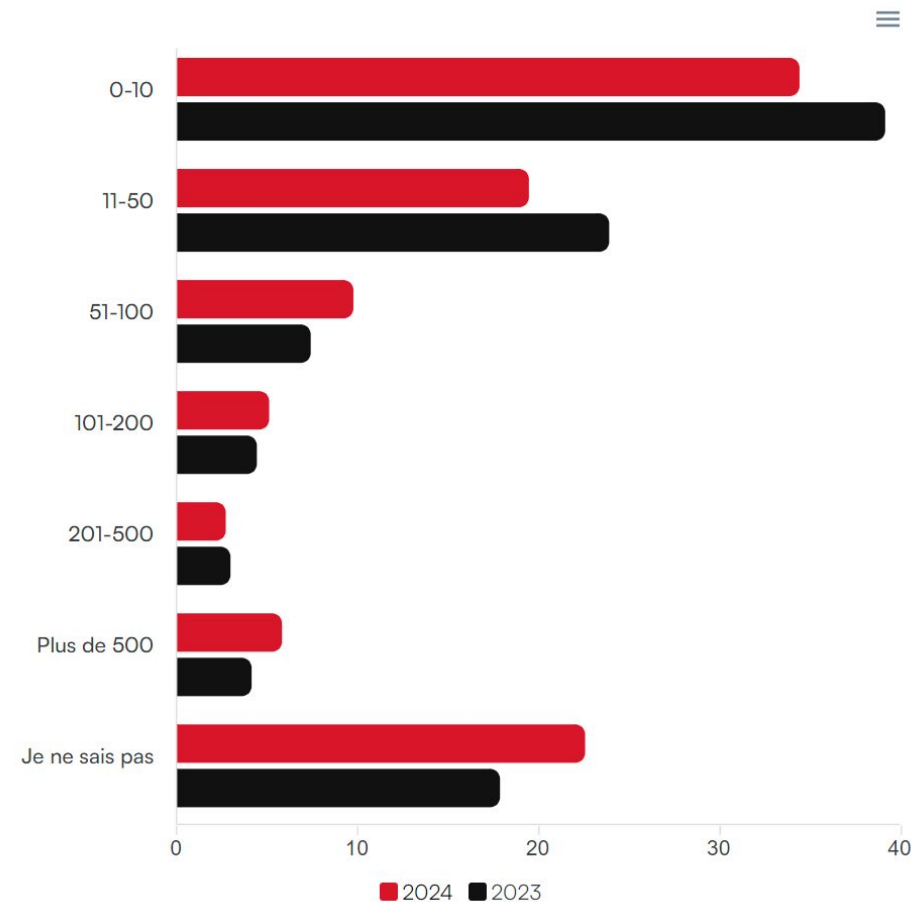
# a. Objectifs et priorités du recrutement IT en 2024

# Le rythme des embauches est (légèrement) en hausse.

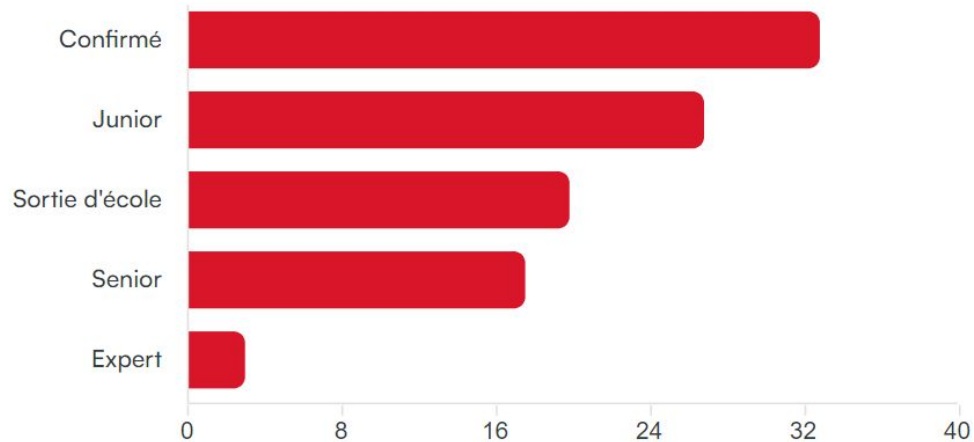
Les objectifs de recrutement de cette année sont légèrement plus ambitieux que ceux de ces dernières années.

En 2022, 35% des entreprises interrogées avaient déclaré vouloir recruter plus de 50 développeurs. Les objectifs d'embauche de 2023 étaient légèrement inférieurs, avec seulement 23% d'entreprises désireuses de maintenir ce nombre de recrutements. Cette année, les ambitions sont à nouveau en hausse, avec **30 % de participants comptant embaucher plus de 50 développeurs en 2024.**

En 2024, combien de profils Tech votre entreprise souhaite-t-elle recruter ?



Quels sont les profils que vous comptez le plus recruter cette année ?



## Recherche développeurs juniors et confirmés

Les recruteurs sont principalement à la recherche de profils juniors et confirmés (intermédiaire).

Les entreprises ont en effet changé de priorité au cours de l'année écoulée et sont désormais moins en recherche de développeurs seniors.

L'année dernière, 31% des recruteurs souhaitaient recruter des profils seniors. Ce chiffre est tombé à 18% en 2024.

Une des explications possibles serait que les postes proposés l'année dernière à des profils seniors ont justement été pourvus. Mais cela peut également être dû à des coupes budgétaires.

# Python, JavaScript, React et Node.js ont le vent en poupe.

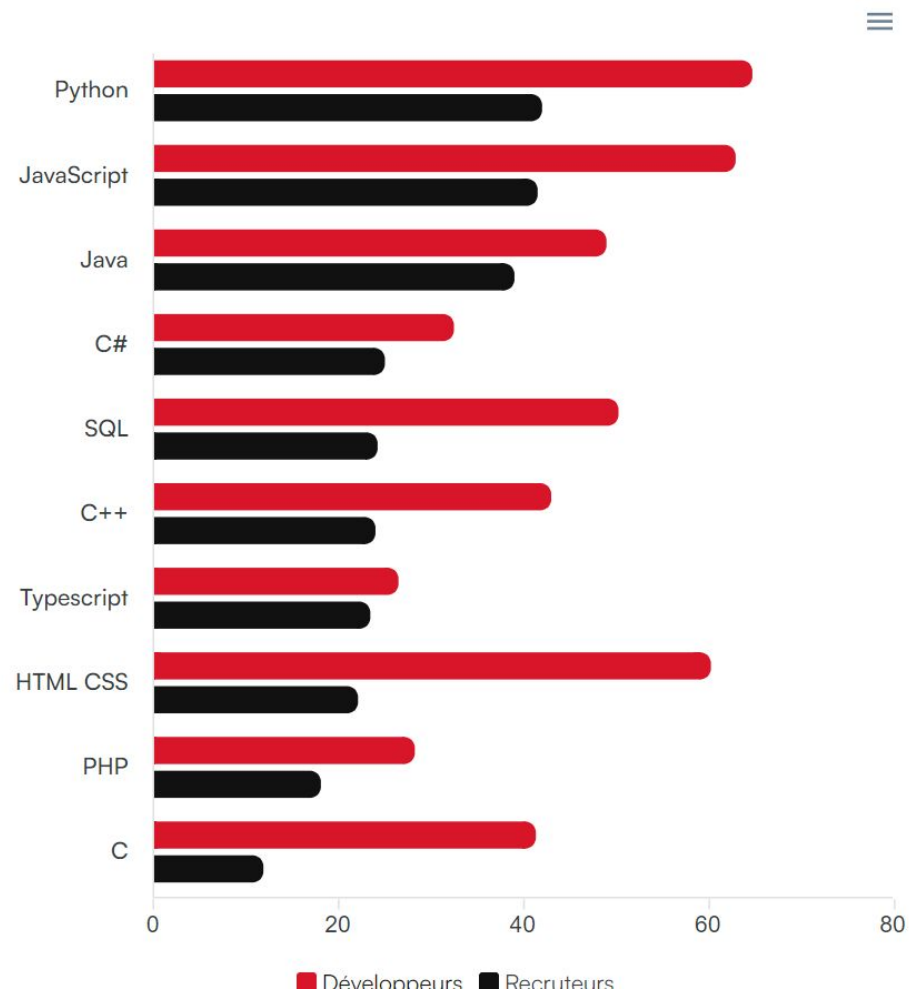
**Python et JavaScript** sont les langages de programmation à la fois les plus connus et les plus recherchés.

Pour ce qui est des frameworks et des environnements, **React et Node.js** sont les plus demandés.



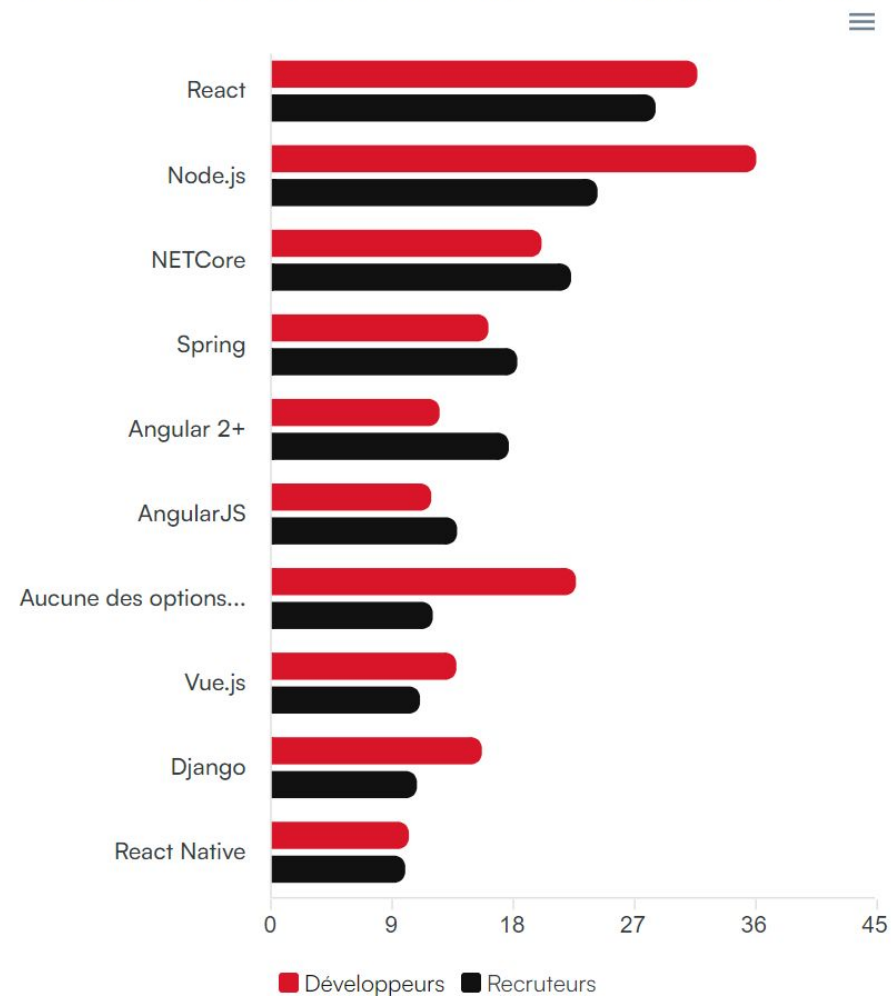
### Les langages de programmation les plus demandés VS les plus connus

Nous avons demandé aux développeurs quels langages de programmation ils maîtrisaient et avons également demandé aux recruteurs quels langages de programmation étaient les plus recherchés au sein de leur entreprise. Les participants avaient la possibilité de sélectionner plusieurs réponses.



### Les frameworks les plus demandés VS les mieux connus

Nous avons demandé aux développeurs quels frameworks ils maîtrisaient et avons également demandé aux recruteurs quels frameworks étaient les plus recherchés au sein de leur entreprise. Les participants avaient la possibilité de sélectionner plusieurs réponses.



Votre entreprise recrute-t-elle des travailleurs temporaires pour répondre à ses besoins Tech ?

*Autrement dit : freelances, consultants indépendants, CDD, salariés à temps partiel, intérimaires etc.*



● Oui ● Non ● Je ne sais pas

## La "gig economy" semble en perte de vitesse.

Deux phénomènes se sont accentués l'an dernier à la suite de la pandémie : le nombre de développeurs freelances a augmenté et les entreprises ont beaucoup plus externalisé qu'auparavant (63%).

Cette année, **57 % des recruteurs ont déclaré que leur entreprise recrutait des travailleurs temporaires** pour répondre à leurs besoins Tech.

Cela est-il corrélé au fait que les recrutements en interne semblent reprendre progressivement ? Les budgets sont-ils alloués ailleurs ? Il sera quoi qu'il en soit intéressant de voir quel impact aura cette tendance sur les recrutements en 2024.

# Plus de la moitié des entreprises interrogées déclarent sourcer leurs profils Tech à l'international.

Un nombre grandissant d'entreprises recrutent leurs talents techniques à l'étranger. En 2022, 40% des recruteurs ont embauché à l'international, chiffre qui est monté à 51% cette année.

Bien sûr, la mise en place d'une politique de télétravail bien pensée rend cela possible. Mais l'engouement actuel pour le recrutement basé sur les compétences ne contribue-t-il pas également à accélérer cette tendance ?

Lorsque les compétences sont placées au cœur des stratégies de recrutement, il est possible de remettre les autres facteurs déterminants en perspective et de lever les éventuelles difficultés.

En tant que recruteur ou entreprise, sourcez-vous vos candidats à l'international ?



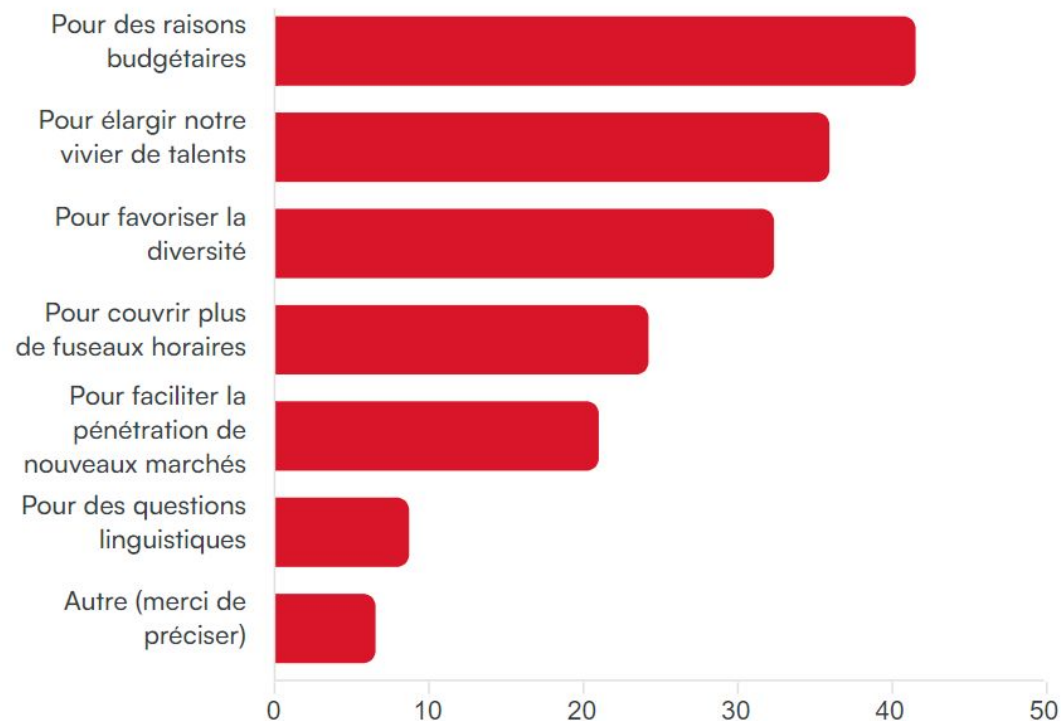
● Oui ● Non ● Je ne sais pas



Le recrutement basé sur l'évaluation des compétences plutôt que sur les diplômes, l'université ou le lieu de résidence du candidat permet de favoriser la diversité et de constituer des équipes plus performantes.

**Amanda Richardson, CEO de CoderPad**

Si oui, pourquoi ?



## Pourquoi ? Parce que l'on vise ainsi à moindre coût un vivier de talents plus vaste et plus diversifié.

Les recruteurs et entreprises qui sourcent leurs talents à l'international le justifient de différentes manières.

La première motivation est le **budget**, qui est cité par 42% des participants. Les recruteurs se tournent également vers l'international pour **augmenter la taille et la diversité de leur vivier de talents**.

Le fait est que trouver des candidats qualifiés est, toutes années confondues, la difficulté la plus fréquemment citée. D'où l'intérêt d'aller recruter des talents dans le monde entier, tout en maîtrisant les coûts associés.

## A retenir

# La majorité des entreprises interrogées recrutent des développeurs sans diplôme.

Il y a quelques années déjà, nous avons constaté une augmentation du **nombre d'entreprises disposées à recruter des développeurs qui n'avaient pas suivi de parcours académique dans la programmation.**

Entre 2021 et 2022, le nombre de recruteurs suivant cette tendance avait doublé.

Depuis, nous n'avons cependant enregistré que peu de changement.

En 2024, nous constatons au contraire qu'un nombre grandissant de professionnels du recrutement exigent l'obtention de certains diplômes, et en recoltent les bénéfices. Les 20 % restants se laisseront-ils influencer à leur tour ?

Recrutez-vous des développeurs sans diplôme officiel ?

*Autrement dit des développeurs autodidactes ou ayant suivi des bootcamps, des MOOC, des formations intensives etc.*



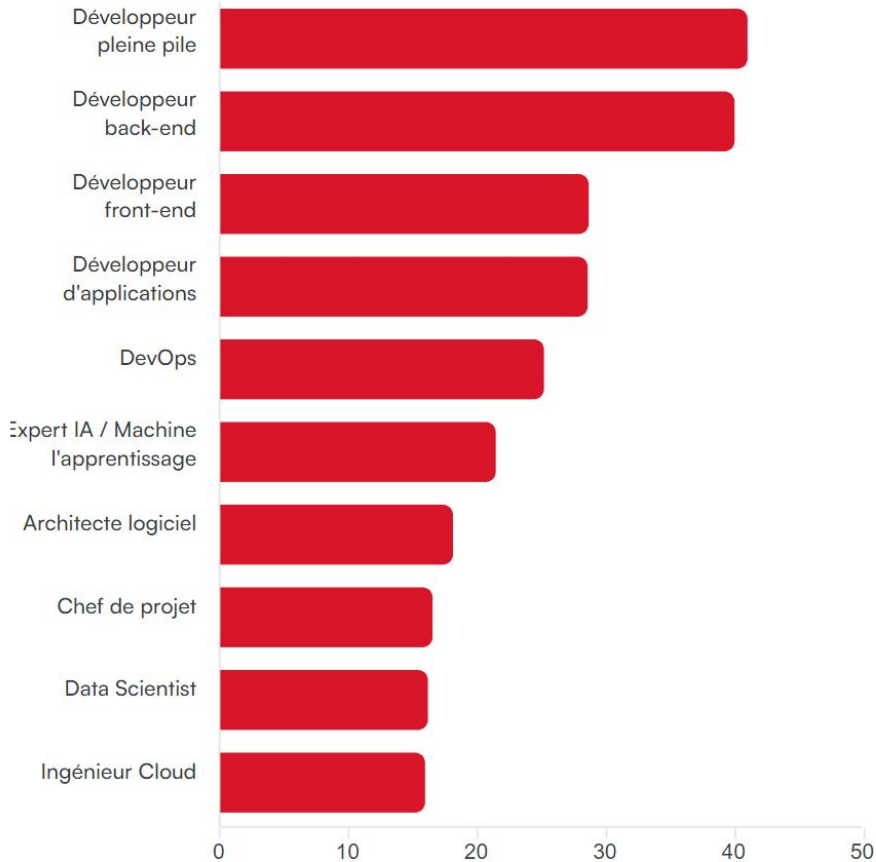


Favoriser les compétences aux dépens du diplôme est une tendance récente mais judicieuse si l'on veut garder le rythme et être en mesure de répondre à la demande du marché.

**Matthias Schmeisser Directeur Général en charge du recrutement et de la marque employeur chez emnify**

## Quels profils IT souhaitez-vous recruter en 2024 ?

Les participants avaient la possibilité de sélectionner plusieurs réponses.



# Les développeurs full-stack et back-end sont toujours les profils les plus recherchés.

S'il y a bien une constante qui ne s'est pas démentie au cours de ces sept dernières années au sein de notre communauté de développeurs et de recruteurs, c'est que **les développeurs full-stack, back-end et front-end** seront toujours des profils très demandés.

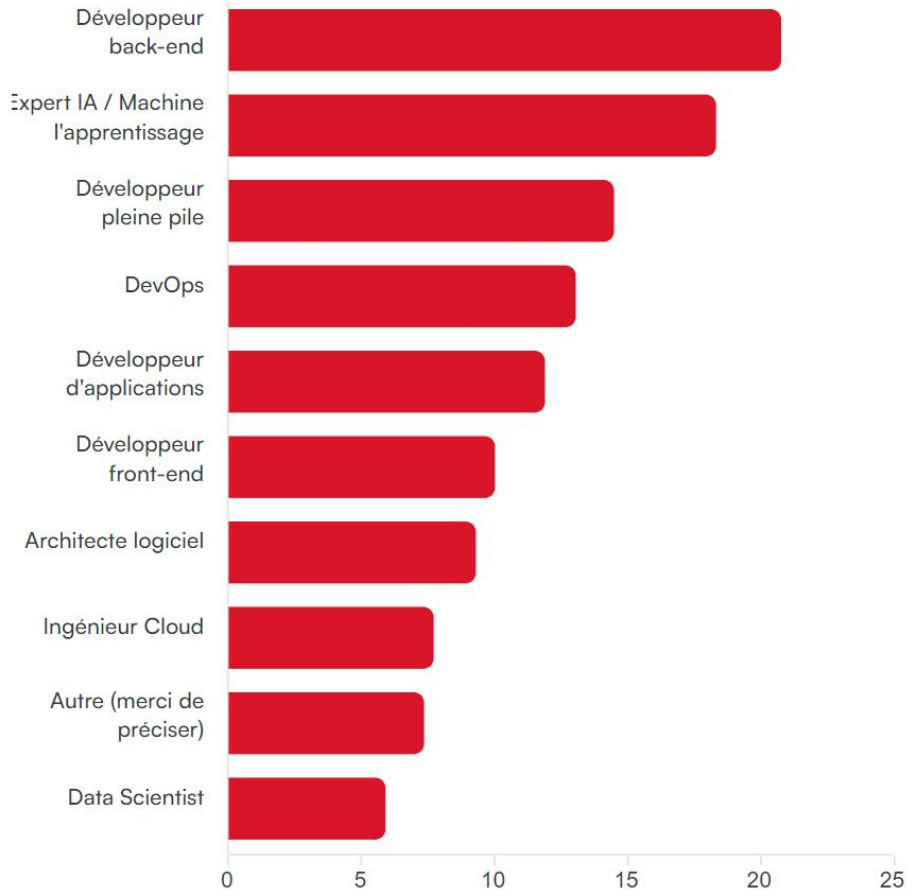
Quoi de neuf par ailleurs ? Il semblerait que les entreprises cherchent à mieux comprendre et explorer l'IA en 2024. 21% des recruteurs souhaitent recruter des **experts IA et/ou en machine learning**, contre 18% l'année dernière.

Serait-ce parce qu'ils se sentent plus optimistes et enthousiastes vis-à-vis du potentiel de l'IA et de la manière dont ces technologies peuvent améliorer leurs performances ? Ou se sentent-ils obligés de prendre le train en marche pour ne pas rester "à la traîne" ?



Selon vous, quels seront les postes les plus difficiles à pourvoir en 2024 ?

Les participants avaient la possibilité de sélectionner plusieurs réponses.



## La tendance est au recrutement d'experts IA

Comme mentionné précédemment, on enregistre une demande croissante d'experts IA - et les recruteurs sont sur la sellette !

Pour la première fois, le poste d'expert IA est cité comme étant le plus difficile à pourvoir. Ce nouveau rôle a relégué les profils de développeurs full-stack à la troisième place, après des années à caracoler en première position.

Heureusement, 34% des développeurs affirment vouloir en apprendre davantage sur le machine learning et le deep learning cette année. L'occasion d'upskiller vos équipes en interne ?

## b. Principaux défis de 2024

A retenir

# Les softs skills sont considérées comme étant aussi importantes que les hard skills.

Vous pensez que seuls les RH valorisent les soft skills ? Et que les profils tech ne croient qu'aux compétences techniques ?

Détrompez-vous.

78% des développeurs et 81% des recruteurs affirment que les soft skills sont au moins aussi importantes que les compétences techniques pour le recrutement de profils IT.

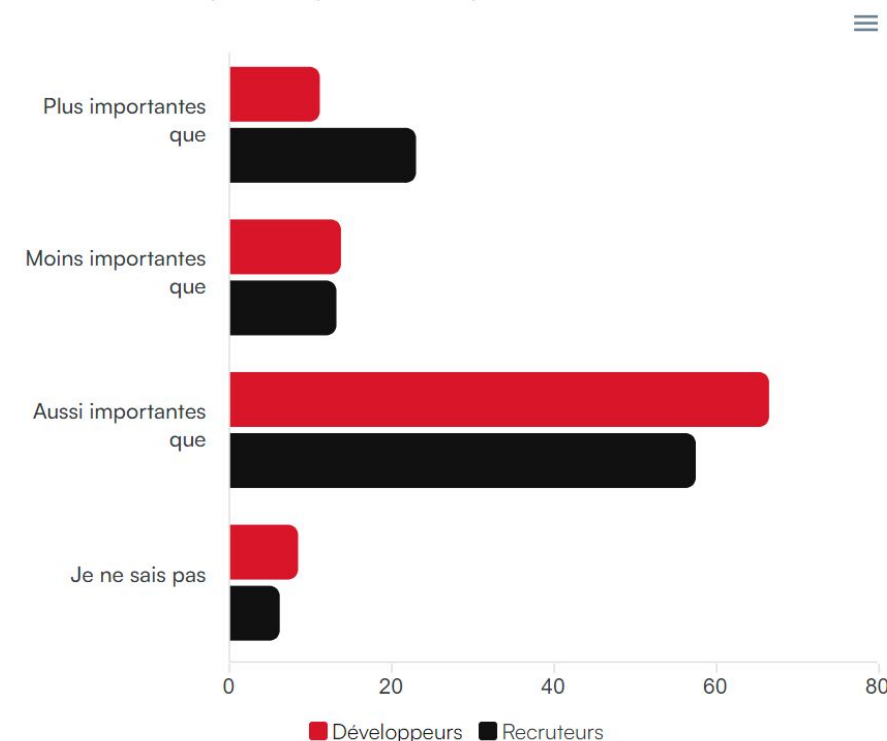
Oui, les softs skills ont leur importance.

Pour les développeurs, le défi consiste justement à savoir comment mettre en valeur ces compétences.

Pour les recruteurs, il est essentiel en 2024 de mieux savoir définir et évaluer les soft skills.

En ce qui concerne les profils Tech, considérez-vous que les soft skills sont plus ou moins importantes que les compétences techniques ?

Les soft skills sont... que les compétences techniques.



# Comment recruter des développeurs qualifiés si vous n'arrivez pas à les repérer ?

Les recruteurs ont mis en lumière deux difficultés majeures rencontrées aussi bien l'an dernier que cette année :

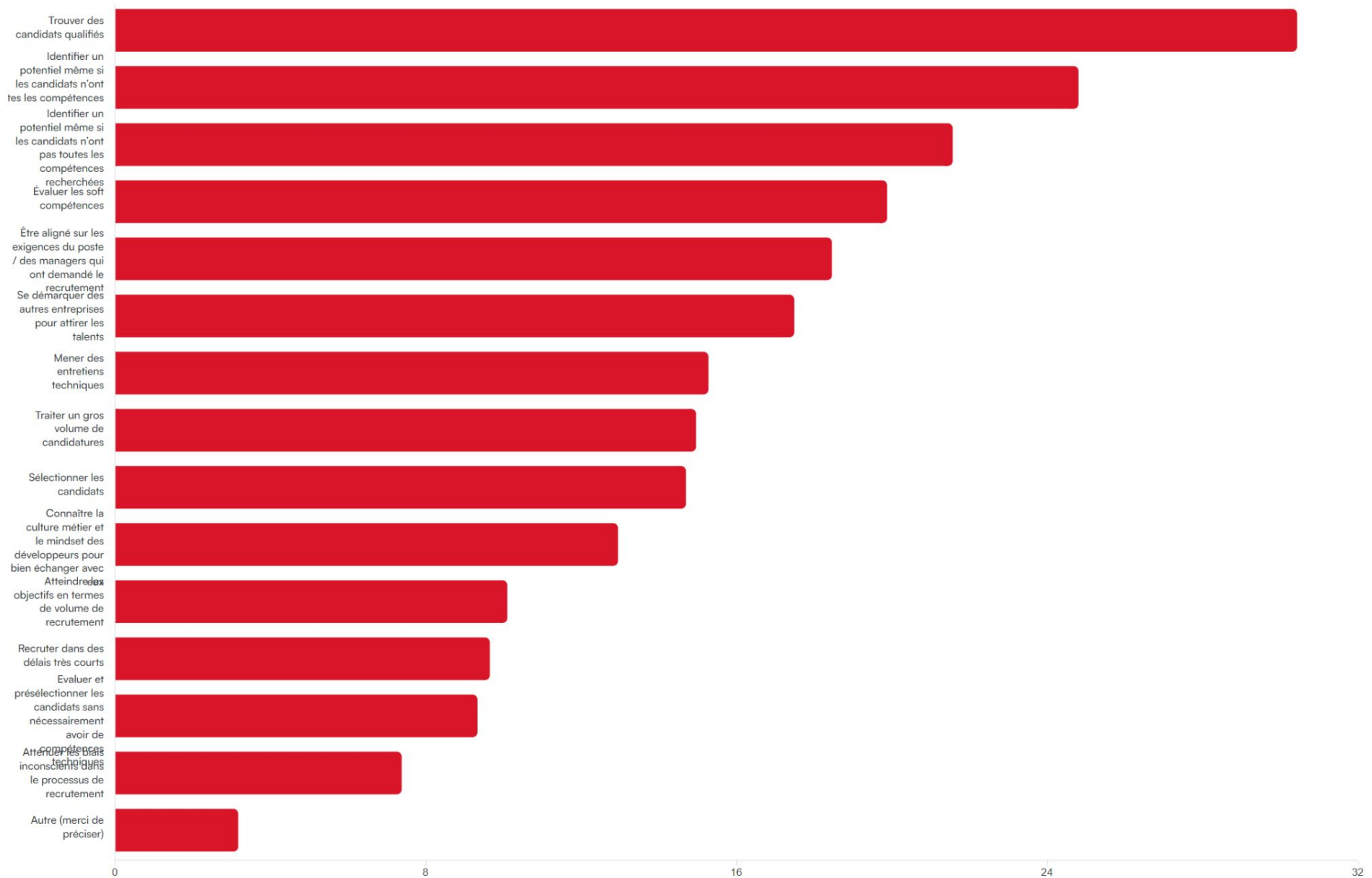
- Trouver des candidats qualifiés
- Identifier leur potentiel, même si certains candidats ne disposent pas de toutes les compétences souhaitées

Il semble un peu plus facile aujourd'hui d'identifier le potentiel des candidats, sachant que c'est une difficulté sur laquelle les participants ont légèrement moins insisté qu'en 2023 (moins 4%). Il est probable que les recruteurs disposent de meilleurs outils, mais il reste tout de même une belle marge de progression.

Nous constatons également que les soft skills sont extrêmement difficiles à évaluer. 1 recruteur sur 5 estime que c'est ce qu'il y a de plus difficile dans le recrutement des développeurs.

### Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez lorsque vous recrutez des profils techniques ?

Les participants avaient la possibilité de sélectionner plusieurs réponses.



## c. Budgets de recrutement en 2024

# Les budgets de recrutement sont loin d'être gelés.

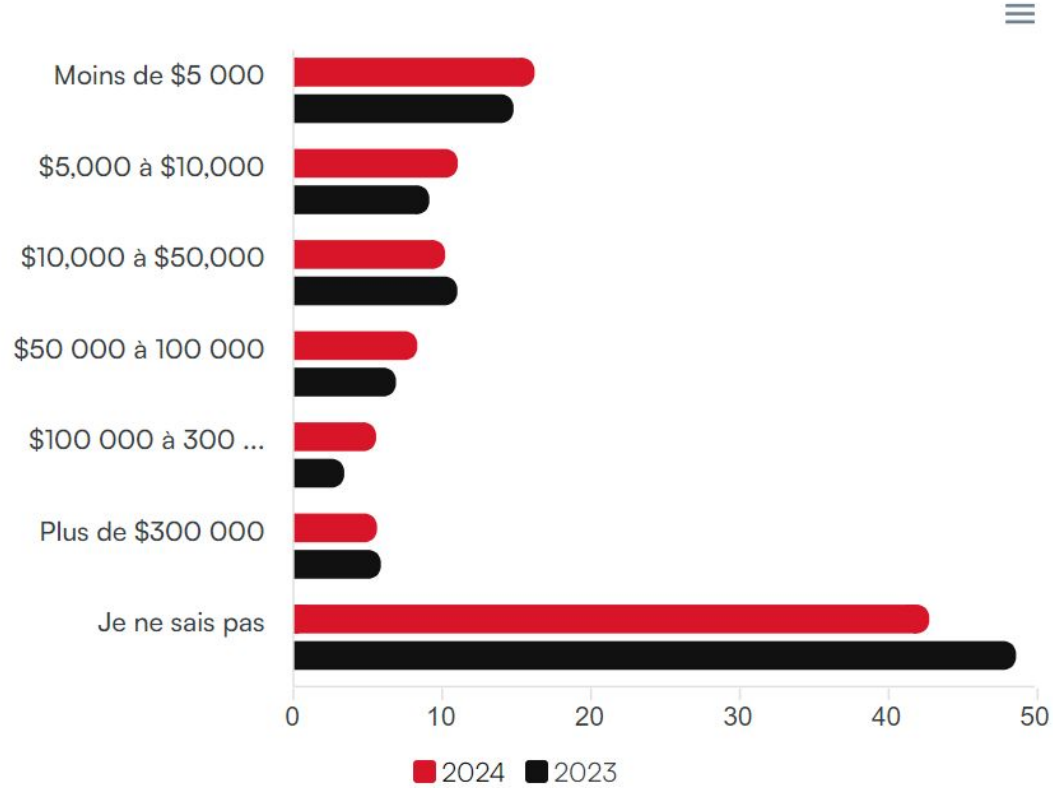
Environ un quart des recruteurs de profils Tech vont disposer en 2024 **d'un budget plus important qu'en 2023** pour recruter des profils IT.

17% d'entre eux déclarent disposer d'une enveloppe similaire et 14% indiquent qu'on leur a accordé moins de budget en 2024.

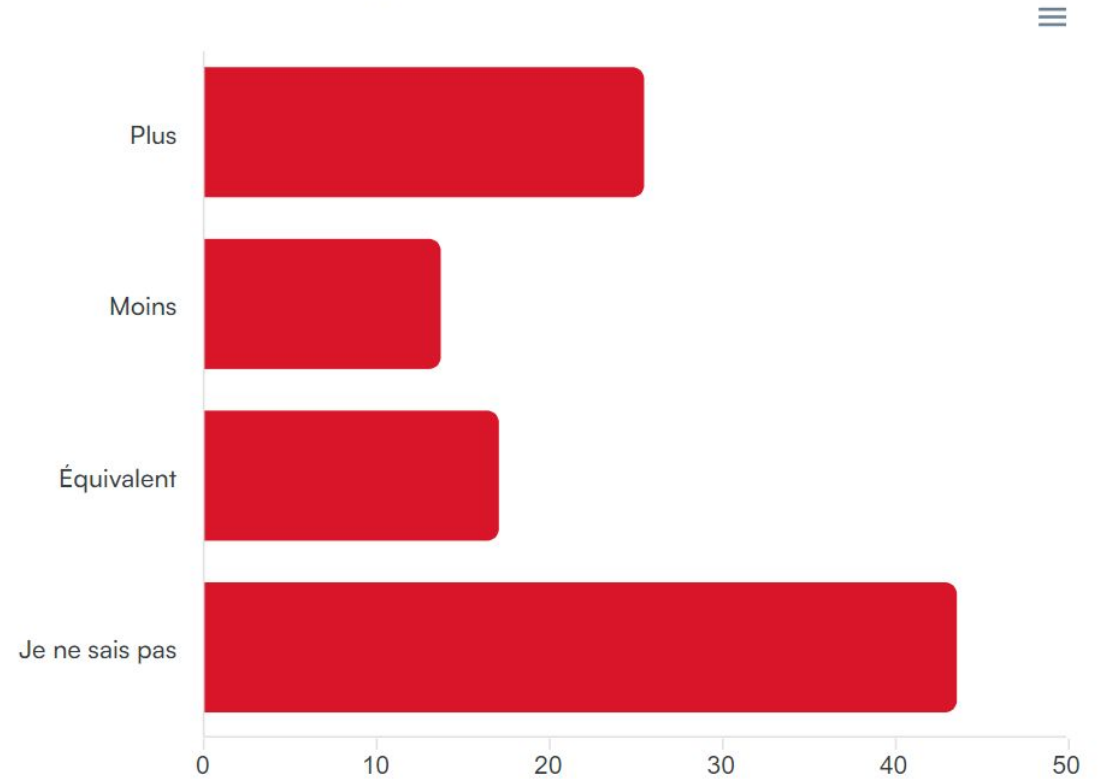
Pour les 44% restants, nous avons deux cas de figure : soit ils n'ont pas encore une vision claire de leur budget 2024, soit ils ne savent pas comment le comparer à celui de 2023. Ces données montrent que, pour la plupart, les entreprises continuent d'investir dans le recrutement de profils techniques.

**Quel est approximativement le budget annuel\* alloué par votre entreprise en 2024 pour le recrutement de profils techniques (en dollars) ?**

*\*Incluant tous les coûts liés à ces recrutements, qu'ils soient internes ou externes (outils, plateformes de recrutement, frais d'agences etc.) - à l'exception des salaires des recruteurs ou des développeurs.*



**Est-ce plus ou moins que le budget de l'an dernier (2023) ?**



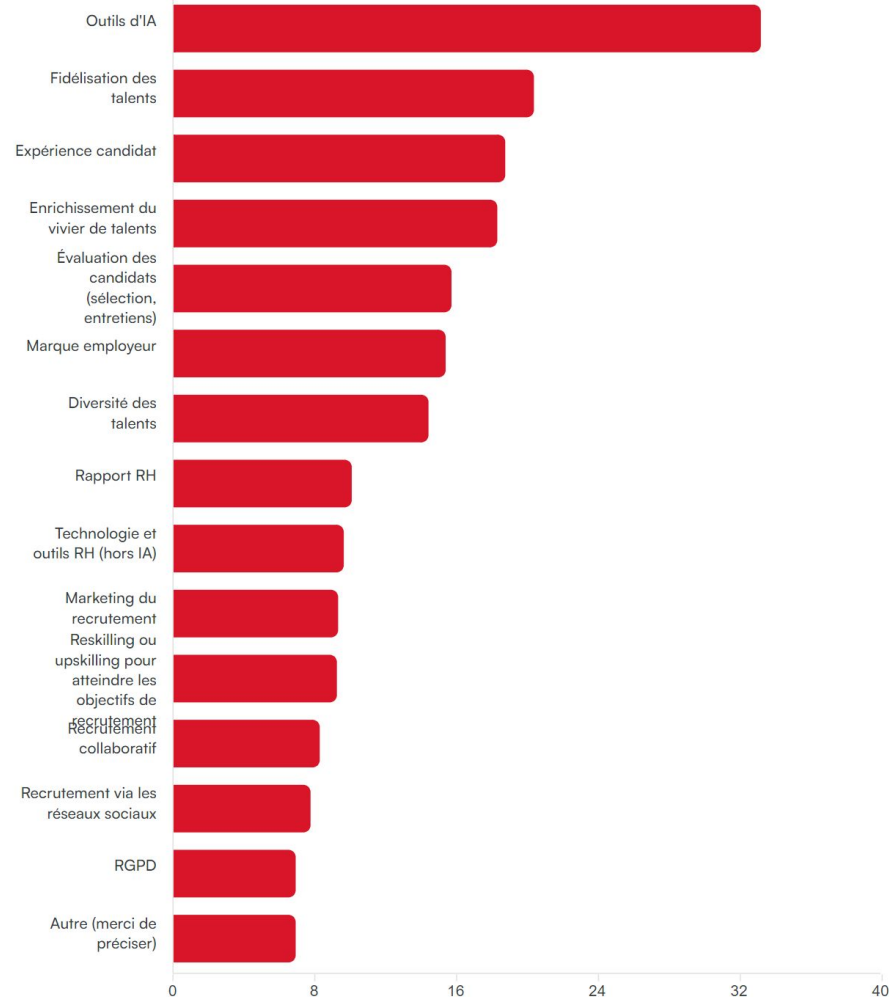


Focus IA

# Les entreprises comptent investir dans l'IA en 2024.

Pour ce qui est de leur stratégie RH et de recrutement, les entreprises prévoient d'investir en premier lieu dans les **outils d'IA**. Et nous avons en effet hâte de voir dans quelle mesure l'IA va influencer sur les process, les produits et les équipes.

Dans quels postes votre entreprise prévoit-elle d'investir / quels postes prévoit-elle de développer en 2024 ?



## 4. Données démographiques

Nous avons rassemblé les retours de plus de 13 000 développeurs basés dans 149 pays, affichant des parcours personnels et professionnels très variés.

Même si de nombreux étudiants en programmation ont pris part à notre enquête, notre communauté de développeurs reflète globalement la variété des profils IT, tous postes et secteurs confondus.

Les services IT étaient les plus représentés, et le profil Tech le plus récurrent était celui de développeur full-stack.

Nous avons également interrogé environ 5500 personnes amenées à recruter des profils IT dans le cadre de leur travail. Les participants étaient basés dans 143 pays et affichaient selon leur poste des responsabilités et des expériences très variées.

Pour plus de détails, [consultez notre rapport en ligne](#).



Let the skills say it all.

