

Economie | Emploi dans le numérique : comment attirer et fidéliser ses salarié(e)s ?



L'Observatoire Pour les Entreprises Numériques de Nouvelle-Aquitaine (OPEN 01), piloté par le Syndicat Régional des Professionnels de l'Informatique et du Numérique de Nouvelle-Aquitaine (SYRPIN), en lien avec l'Institut de Recherche en Gestion des Organisations (IRGO), vient de mener une étude sur l'attractivité et la fidélisation des jeunes salariés, dans les secteurs du numérique et de l'informatique. Les résultats tordent le cou aux idées reçues. En effet, la génération Z (18/25 ans), qualifiée de nomade, chercherait en réalité à avoir la sécurité de l'emploi ainsi qu'une bonne ambiance au travail. La génération Y (25/40 ans), quant à elle, prioriserait sa qualité de vie et souhaiterait être soutenue par son employeur pour rester dans l'entreprise. Le salaire ne serait pas une priorité...

Aujourd'hui, les secteurs du numérique et de l'informatique peinent à recruter. 20 % de turnover sont enregistrés en moyenne dans les entreprises. Pour savoir comment attirer la jeune génération et garder ses salariés, l'OPEN 01 et le SYRPIN ont mené une enquête de février à avril 2018 afin de comprendre les comportements des générations X et Y face à l'emploi. Les résultats de cette étude ont été dévoilés lors de l'Université des Entrepreneurs organisée par le MEDEF 33, le 5 novembre dernier, au Palais de la Bourse à Bordeaux. Cette enquête a été réalisée sous la forme d'entretiens semi-directifs et de questionnaires en ligne auprès de 114 étudiants âgés de 22 ans en moyenne et titulaires d'un Bac+2 ou un Bac+3 illustrant la génération Z ainsi qu'auprès de 149 salariés âgés de 31 ans et 4 mois en moyenne, majoritairement des hommes (77 %), diplômés à 50 % d'un niveau Bac+5 avec une ancienneté dans le poste actuel de 4 ans, dont la rémunération se monte à 45 000 € maximum pour 68 % d'entre eux, incarnant la génération Y. Du côté des Z, 20 % des réponses ont été écartées d'entrée de jeu car ces dernières mentionnaient le fait que ces étudiants souhaitaient créer leur propre entreprise à l'issue de leurs études.

La sécurité de l'emploi chez les Z, la qualité de vie pour les Y

Thierry Rouby, chargé de mission au SYRPIN, tient à souligner que « cette étude a été faite dans le cadre d'une perception car ces étudiants sont sur la fin de leur cursus et ne possèdent donc pas une grande connaissance du monde de l'entreprise ». A partir des données récoltées, des analyses ont été établies sur le rapport

qu'entretennent les générations X et Y avec le monde du travail. Du côté des Z, si, aujourd'hui, ils sont qualifiés de nomades, les données ne révèlent pas vraiment cet aspect-là. « Les étudiants de cette génération ont vu leurs parents au chômage, connaissent la valeur de l'argent. Ils ont davantage les pieds sur terre. Du coup, ils sont avides d'une certaine stabilité dans le travail, d'une sécurité et ne priorisent pas le salaire, souligne Laïla Benraïss-Noailles (IRGO, Maître de conférences à l'Université de Bordeaux et Directrice adjoint de l'IAE). Leurs préoccupations rappellent celles des anciens. Du côté des Y, eux priorisent leur qualité de vie. « Ils ne visent pas de poste managériale car souhaitent avoir du temps pour eux, pour leur famille. Aussi, ils attendent un soutien de leur employeur dans leur activité. S'ils ne l'obtiennent pas ils quitteront leur poste ».

Ces analyses serviront pour les employeurs à trouver la perle rare ou garder leurs salariés. En effet, « dans une offre d'emploi, sachant que la génération Z recherche la stabilité et une bonne ambiance, les employeurs sauront comment rédiger leur annonce en mettant ces éléments en avant. Pareil pour les employeurs de jeunes Y », précise Laïla Benraïss-Noailles. Mais cette enquête a fait émerger également des zones d'ombre. En effet, « qu'entendent-ils par exemple sur l'ambiance au travail ? Comment la définissent-ils ? Aussi, quelles seraient les modalités à mettre en place comme conditions de travail, du télétravail, du nomadisme ? », s'interrogent Laïla Benraïss-Noailles. Toutes ces questions tenteront de trouver des réponses dans une prochaine étude qui sera menée ultérieurement...

?A noter que cette étude n'aurait pu voir le jour sans le travail et l'implication d'enseignants chercheurs et de professionnels de la filière, tels que Olivier Herrbach (IRGO), Laïla Benraïss-Noailles (IRGO), Maria Furhmann (Synargos Conseils), Tiphaine Bichot (Athome Solution), Agnès Passault (Groupe Aquitem), Flavie Réal (Technomade), Benjamin Gauthier (Mink), Olivier Blanc (Inflexsys), Christophe Maillet (Adacis) ainsi que l'ensemble des membres du Syrpin et de l'écosystème d'écoles, de clusters et d'associations du numérique régionaux comme Aliptic, Bordeaux Games, Digital Aquitaine, Etic47, French Tech Bordeaux, Inoo, Pays Basque Digital, SPN, le Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine, la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine, le FAFIEC/ATLAS et les acteurs de la branche.



Sybille Rousseau

Crédit Photo : SR

Publié sur aqui.fr le 09/11/2019

[Url de cet article](#)